

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ

กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

JOB SATISFACTION OF SHIFT NON-MANAGEMENT PROFESSIONAL TECHNICIAN :

A CASE STUDY OF TPI POLENE PUBLIC COMPANIES LIMITED



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2544

เลขที่.....

เลขทะเบียน..... 39905

วัน, เดือน, ปี 1 1 พ.ศ. 2544

b.....
i.....

รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ขออนุญาต
ให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF SHIFT NON-MANAGEMENT
PROFESSIONAL TECHNICIAN :
A CASE STUDY OF TPI POLENE PUBLIC COMPANIES LIMITED**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นาย รัชชัย สยัคพานิช
รหัสประจำตัว	41064429
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2544
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์	ผศ.ดร.วรรณารด แสงมณี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ มี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม และในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาลำดับขององค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จากองค์ประกอบที่พอใจมากที่สุดไปถึงพอใจน้อยที่สุด 3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความแตกต่างของตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 283 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนที่สอง เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์

ประกอบด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกระจายจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึน้อยที่สุด ดังนี้ (1) การได้รับการยอมรับนับถือ (2) ความรับผิดชอบ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) เงินเดือนและสวัสดิการ (5) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน (6) ความสำเร็จในการทำงาน (7) ความก้าวหน้า (8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) ความมั่นคงในงาน และ (11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการฯ ได้แก่ รายได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลดังกล่าวเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนสมมติฐานในการศึกษา ส่วนตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เข้าใจในเรื่องความรู้สึกต่องานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ทำให้พอจะทราบสาเหตุของการขาดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฯ อันมีผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และอาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฯ

Thematic Title	Job Satisfaction of Shift Non-Management Professional Technician Case Study : TPI Polene Public Companies Limited
Student	Mr. Thawatchai Sayadpanich
Student ID.	41064429
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2001
Thematic Advisor	Assist. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

This study had 3 main purposes. The first one was to study the job satisfaction of shift-non management professional technicians in TPI Polene public companies limited in the whole scale and in the sub scale of each component of job satisfaction. The second one was to order the rank of satisfaction scores in each component of job satisfaction in the total group. The third one was compare job satisfaction with the difference of personal background variables.

Data were collected from 283 shift-non management professional technicians. The research instrument was a questionnaire composed of 2 parts. The first part concerned about the respondents' personal backgrounds. The second part was job satisfaction scale. The scale was composed of 11 components of job satisfaction : achievement, recognition, the work itself, responsibility, advancement, compensation and benefits, interpersonal relations with co-worker, company policy and administration, security, working conditions and supervision.

Research results were as follows :

1) Job satisfaction : shift-non management professional technicians had moderately high level of job satisfaction in the total and sub groups. It was also found that the recognition factor was the highest satisfaction whereas working condition factor was the lowest satisfaction.

2) The rank order of job satisfaction components from the highest satisfaction to the lowest one was as follows : 1) recognition 2) responsibility 3) interpersonal relations with co-worker 4) policy and administration, 5) supervision 6) achievement 7) advancement 8) the work itself 9) compensation and benefits 10) security 11) working condition

3) Shift-non management professional technicians' personal background variables: personal income was significantly correlated with job satisfaction. The sex, age, marital status, education and years in this position were not significantly correlated with job satisfaction.

The research results have indicated the relationship between some personal backgrounds and the job satisfaction of the shift-non management professional technicians in TPI polene public companies limited. They have led to the understanding of the attitude toward job of the shift-non management professional technicians and to the suggestions for the improvement of job satisfaction through the organizational management. The improvement may result in the increasing of the work efficiency that may benefit the companies themselves.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณาของ ผศ.ดร.วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ และประธานหลักสูตรสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ที่ตลอดเวลาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และให้กำลังใจข้าพเจ้าตลอดมา และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้าทุกท่าน

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ คุณประเสริฐสม อินทวงศ์ธรรกิติ และคุณประมวล ถือชื่อ เป็นอย่างสูงที่กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำอันมีประโยชน์ต่อข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้พนักงานระดับปฏิบัติการกะตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดและสนับสนุนให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จมาจนถึงปัจจุบัน

ธวัชชัย สัยคพานิช

เมษายน 2544

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	3
1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	4
1.5 สมมติฐานการวิจัย	4
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	10
2.1.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow	10
2.1.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor	13
2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	14
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	20
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	20
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 วิธีการและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง.....	27
4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะในภาพรวม และการลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน.....	29
4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ โดยจำแนกตามตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	31
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	45
5.1 สรุปผลการศึกษา	45
5.2 อภิปรายผล	48
5.3 ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	55
ประวัติผู้เขียน	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น.....	22
4.1 ภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ.....	27
4.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในกลุ่มรวม และลำดับองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ.....	30
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในงาน.....	31
4.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกะจำแนกตามเพศ.....	33
4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงาน.....	34
4.6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกะจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	35
4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงาน.....	36
4.8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	37
4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการศึกษากับความพึงพอใจในงาน.....	38
4.10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกะจำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างความพึงพอใจในงานกับ อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้.....	40
4.12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกะจำแนกตามอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้.....	41
4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้กับความพึงพอใจในงาน.....	42
4.14 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการกะจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	44

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	6
2.1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	12



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัทและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ตั้งอยู่เลขที่ 299 หมู่ 5 ถนนมิตรภาพ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2530 ด้วยเจตนาที่ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนปูนซีเมนต์ภายในประเทศภายหลังจากรัฐบาลได้ปรับทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว โดยเริ่มก่อสร้างโรงงานผลิตปูนซีเมนต์แห่งแรกขึ้นที่ อำเภอ แก่งคอย จังหวัด สระบุรี ในปี พ.ศ. 2533 ใช้เงินลงทุนทั้งสิ้นกว่า 7,000 ล้านบาท มีกำลังผลิต 2.5 ล้านตันต่อปี โดยใช้กรรมวิธีการผลิตขั้นสูงจากประเทศเยอรมัน และ ใช้เตาเผาซึ่งมีขนาดใหญ่ที่สุดในอาเซียน ควบคุมการผลิตด้วย ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ได้คุณภาพตรงตามมาตรฐาน DIN ของประเทศเยอรมัน

จากความสำเร็จของโรงงานผลิตปูนแห่งแรกทำให้บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ดำเนินการขยายกำลังการผลิต ปูนซีเมนต์เพิ่มขึ้นอีก 1 โรงงาน ในปี พ.ศ. 2537 ทำให้สามารถเพิ่มกำลังการผลิตปูนซีเมนต์เป็น 5 ล้านตันต่อปี จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2538 ที่ผ่านมา วงการธุรกิจก่อสร้างมีการขยายตัวในอัตราที่สูงขึ้น ตามอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของโครงการสาธารณูปโภคพื้นฐานของทางภาครัฐบาล บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จึงดำเนินการขยายโรงงานเพื่อเพิ่มกำลังการผลิตขึ้นอีก 1 โรงงาน โดยใช้งบประมาณในการก่อสร้างและดำเนินการประมาณ 9 พันล้านบาท มีกำลังการผลิต 3.5 ล้านตันต่อปีซึ่งจะทำให้โรงงานปูนซีเมนต์ของทีพีไอจะมีกำลังการผลิตรวมทั้งสิ้นถึง 8.5 ล้านตันต่อปี

ขณะนี้ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ได้เตรียมการก่อสร้างโรงปูนซีเมนต์โรงที่ 4 เพื่อสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้น คาดว่าจะแล้วเสร็จประมาณปี พ.ศ. 2545 โดยมีกำลังการผลิตทั้งหมด 3 ล้านตัน ซึ่งจะทำให้ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีกำลังการผลิตรวมทั้งสิ้น 12 ล้านตัน

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จ.สระบุรี เป็นโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ที่มีขนาดใหญ่ มีพนักงานประจำประมาณ 3,200 คน และในจำนวนนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการกะประมาณ 1,500 คน ขณะนี้บริษัทฯ กำลังประสบปัญหาด้านการประกอบกิจการ อันเนื่องมาจากผลกระทบด้านเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้บริษัทฯ ต้องหามาตรการเพื่อรักษากิจการเอาไว้ เช่น การงดจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา แต่ให้สะสมนำไปลาหยุดชดเชยแทน การลดเงินเดือน 15% การจำกัดปริมาณการใช้น้ำมันของแต่ละแผนก การประหยัดพลังงาน ฯลฯ ทั้งนี้เป็นผลให้พนักงานบางส่วนมีความไม่เอื้ออำนวยเป็นเอกสารที่ส่งงานไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูดโตไหนไปไซประโยชน์ขนดานการค้ำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มันใจในบริษัทๆ ทำให้เกิดการลาออกกันเพิ่มมากขึ้น มีการโอนย้ายพนักงานของบริษัทๆ กับบริษัทในเครือ อีกทั้งยังมีข่าวคราวการจัดทำแผนฟื้นฟูของบริษัทๆ ตามสื่อต่าง ๆ อย่างมากมาย ทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานลดลง ความพึงพอใจในงานของพนักงานก็ไม่เหมือนเดิม

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ Day Time และพนักงานระดับปฏิบัติการกะ

- พนักงานระดับปฏิบัติการ Day Time จะทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.00-17.00 น.

- พนักงานระดับปฏิบัติการกะจะแบ่งออกเป็น 3 กะ คือ

กะเช้าจะทำงานเวลา 07.40 น. – 16.00 น.

กะบ่ายจะทำงานเวลา 15.40 – 0.00 น.

กะดึกจะทำงานเวลา 23.40 - 8.00 น.

ทั้งนี้จะมีเวลาคาบเกี่ยวระหว่างกะ ๆ ละ 20 นาที เพื่อให้ประสานงานในการต่อกะหรือมอบหมายงานที่ค้างค้างอยู่ ดังนั้นในช่วงเวลา 08.00-17.00 น. นั้น จะมีพนักงานปฏิบัติงานอยู่สองชุดคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ Day Time ซึ่งจะทำงานบำรุงรักษาเครื่องจักร(Maintenance) และงานซ่อม (Breakdown) บางส่วน และพนักงานระดับปฏิบัติการกะจะคอยรอรับงานซ่อม (Breakdown) นอกเหนือจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ Day Time และงานซ่อมอุปกรณ์หรือเครื่องจักรตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พนักงานระดับปฏิบัติการกะจะทำงานประมาณวันละ 8 ชั่วโมง แต่ละกะจะทำงาน 6 วัน หยุด 2 วัน จากนั้นจะเปลี่ยนเป็นกะต่อไป เช่น นาย ก. ทำงานกะเช้า 6 วัน ได้หยุด 2 วัน จากนั้นนาย ก. ต้องมาทำงานในกะบ่ายอีก 6 วัน ได้หยุด 2 วัน จากนั้นก็ต้องมาทำงานในกะดึกอีก 6 วัน และวนอย่างนี้ไปเรื่อยๆ

ปัญหาที่พบ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการกะจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานผ่านทุกสัปดาห์ ไม่มีโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเพราะวันหยุดไม่แน่นอน พนักงานที่มีครอบครัวแล้วก็มีโอกาสได้อยู่กันพร้อมหน้าในวันหยุดได้น้อย พนักงานคนใดปรับตัวไม่ได้ก็จะมาทำงานสายและมีประวัติการขาดงานบ่อย หรือถึงขั้นลาออก ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานเพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ปฏิบัติ แก้ไข ตรวจสอบการทำงาน of พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมและในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาลำดับขององค์ประกอบย่อย ของความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ จากองค์ประกอบที่พอใจมากที่สุดไปถึงพอใจน้อยที่สุด

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวม และ ในแต่ละองค์ประกอบย่อยของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จ.สระบุรี

1.3.2 เพื่อเป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดวิธีการปรับปรุง ด้านที่ผลการศึกษาปรากฏว่าพนักงานพึงพอใจน้อยที่สุด ส่วนในด้านที่ผลการศึกษาปรากฏว่าดีอยู่แล้ว ก็จักได้ธำรงรักษาและส่งเสริมให้คงอยู่ต่อไป

1.3.3 ทำให้เข้าใจตัวแปรภูมิหลังต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกะกับบริษัท และรายได้จากการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์แก่ผู้บริหารในองค์การขนาดใหญ่ ในการนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านการสร้างแรงจูงใจ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จ.สระบุรี เท่านั้น

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละฝ่าย ดังนี้

1.4.1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการประจำฝ่ายผลิต ซึ่งประกอบด้วย แผนกต่าง ๆ ดังนี้

- แผนกโรงโม่
- แผนกเตรียมวัตถุดิบและเชื้อเพลิง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- แผนกปูนเม็ด
- แผนกปูนผง

1.4.1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการกะประจำฝ่ายซ่อมบำรุง ซึ่งประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้

- แผนกซ่อมบำรุงเครื่องกล
- แผนกซ่อมบำรุงไฟฟ้า
- แผนกซ่อมบำรุงเครื่องมือวัด 1
- แผนกซ่อมบำรุงเครื่องมือวัด 2
- แผนกซ่อมบำรุงเหมือง

1.4.1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการกะประจำฝ่ายขาย ซึ่งประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้

- แผนกขาย
- แผนกซังน้ำหนัก

1.4.1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการกะ ประจำฝ่ายบุคคลและธุรการ ประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้

- แผนกบุคคล
- แผนกธุรการ
- หน่วยงานความปลอดภัย

1.4.1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการกะประจำฝ่ายควบคุมกระบวนการผลิตประกอบด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้

- แผนกควบคุมกระบวนการผลิต
- แผนกควบคุมคุณภาพ

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบไปด้วยข้อมูลภูมิหลัง ดังนี้ คือ

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- สถานภาพการสมรส
- อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้
- รายได้จากการทำงาน

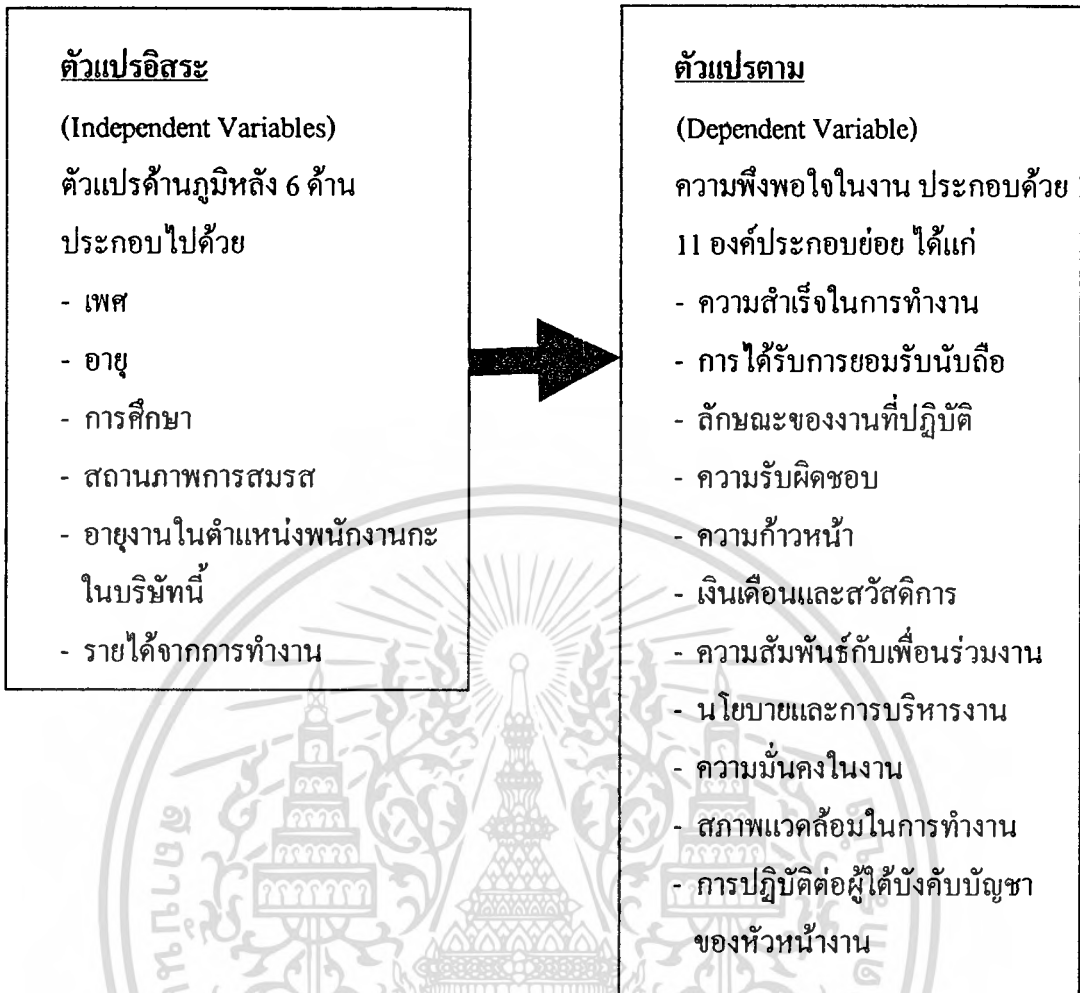
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้า
- เงินเดือนและสวัสดิการ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- นโยบาย และการบริหารงาน
- ความมั่นคงในงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

1.5 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีตัวแปรภูมิหลังต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ รายได้จากการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่เพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.5.2 พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.5.3 พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.5.4 พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.5.5 พนักงานระดับปฏิบัติการกะ ที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.5.6 พนักงานระดับปฏิบัติการกะ ที่มีรายได้จากการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครอง บังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และความมั่นคงปลอดภัย

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถ ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับประเภทหรือชนิดงาน ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ทำทลายความสามารถ งานที่น่าสนใจ งานที่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน งานที่ตรงกับความถนัด งานที่เหมาะสมกับความรู้และประสบการณ์ และมีปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าที่พนักงานระดับปฏิบัติการกะจะได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การได้รับผิดชอบในงานสำคัญ ๆ หรืองานพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและเข้าสัมมนา เอกสต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกบริษัททำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานระดับปฏิบัติการจะได้รับ เช่น เงินเดือน ค่ากะ ค่าล่วงเวลาวันหยุด ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย อาหาร และประโยชน์อื่น ๆ ที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน ปรีกษาหารือ ความเห็นอกเห็นใจ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างเพื่อนพนักงานที่ทำงานร่วมกัน รวมทั้ง สัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน

นโยบายการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับหลักและวิธีการที่กำหนดขึ้น เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ได้แก่ นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ แผนผังองค์กร หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบงาน และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในหน้าที่ เช่น ทำงานที่มีความมั่นคง ไม่มีความเสี่ยง การได้รับการปฐมนิเทศให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ อันประกอบด้วยสภาพของที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น

การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำที่มีบทบาทในการประสานสามัคคี เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและพัฒนาความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการให้กำลังใจและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

พนักงานระดับบริหาร (Management Professional Technician – MPT) หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งงานตั้งแต่ผู้ควบคุมงาน (Foreman) ขึ้นไป ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานบริหาร และมีอำนาจทำการแทนนายจ้างตามที่ระบุในกฎหมายแรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการ (Non Management Professional Technician – NON MPT) หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงว่าจ้างในตำแหน่งที่ต่ำกว่าผู้ควบคุมงาน (Foreman) ลงไป ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นภาคปฏิบัติ โดยบริษัทฯ กำหนดอัตราจ้างเป็นรายเดือนอันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาภิก และวันลาเพื่อรักษาราชการทหาร

พนักงานระดับปฏิบัติการกะ (Shift-Non Management Professional Technician – Shift-NON MPT) หมายถึง พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงว่าจ้างในตำแหน่งที่ต่ำกว่าผู้ควบคุมงาน (Foreman) ลงไป ซึ่งลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นภาคปฏิบัติ โดยบริษัทฯ กำหนดอัตราจ้างเป็นรายเดือนอันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาภิก และวันลาเพื่อรักษาราชการทหาร แต่ทำงานต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไปคือ กะเช้าจะทำงานเวลา 07.40 น. – 16.00 น. กะบ่ายจะทำงานเวลา 15.40 – 24.00 น. กะดึกจะทำงานเวลา 23.40 - 8.00 น.

ค่ากะ หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานที่มาปฏิบัติงานกะ คือ กะเช้า ไม่จ่ายค่ากะ กะบ่าย จ่าย 60 บาทต่อวัน กะดึก จ่าย 60 บาทต่อวัน

บทที่ 2

ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคคล เนื่องจากมีสาเหตุที่ซับซ้อนและมืองค์ประกอบหลายอย่างที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน ในที่นี้จะสรุปทฤษฎีความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1954:80 อ้างในเปล่งศรี อิงคินันท์ 2526:34-37) ได้เขียนทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivator Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์ กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้นดังนี้

2.1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้ว องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2.1.1.2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง ต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

2.1.1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการสนองขั้นที่ 2 แล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นคือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

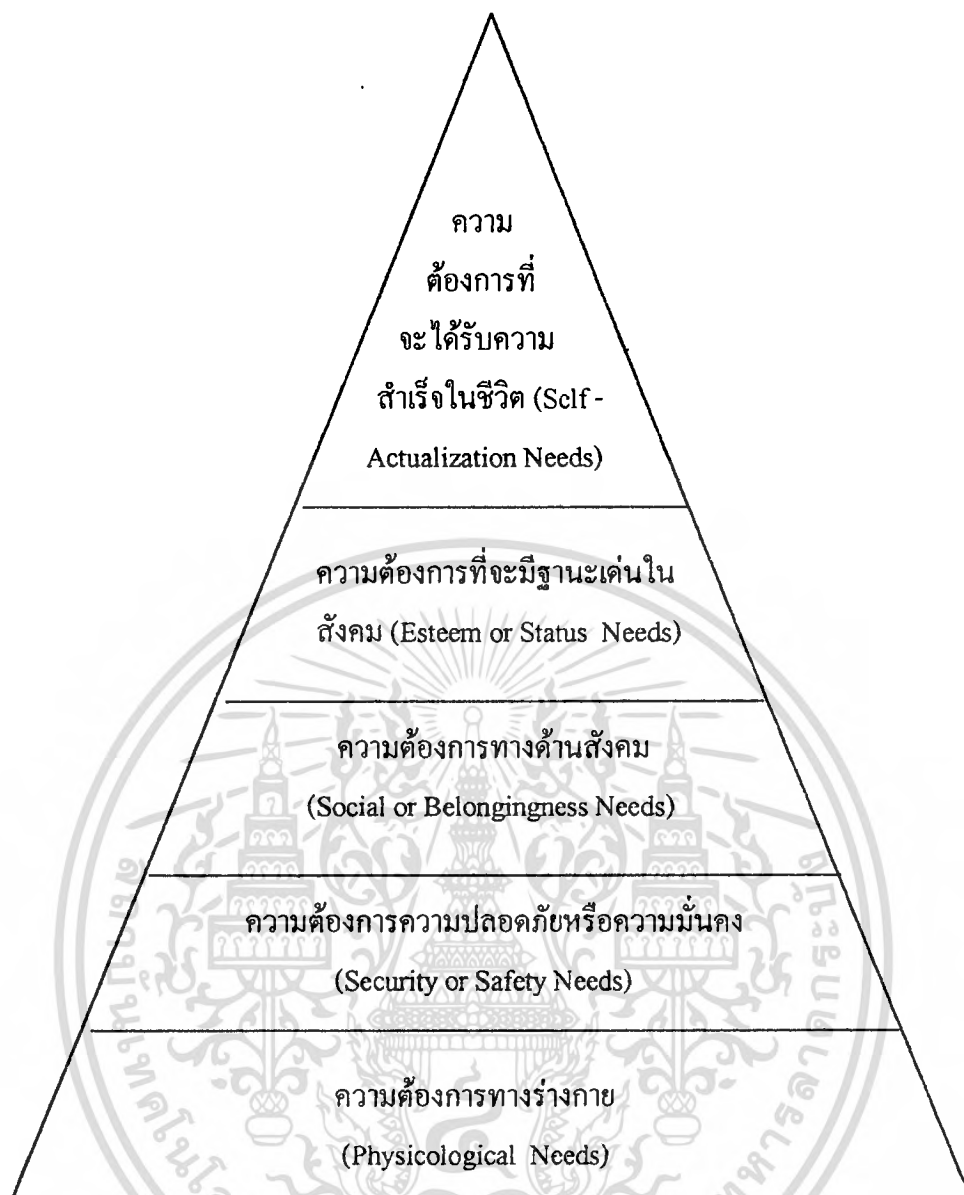
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถึงจุดใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่า ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

2.1.1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องความสามารถความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์การ

2.1.1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization or Self – Realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ก็คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow's Hierarchy Needs สามารถเขียนเป็นภาพแสดงไว้ได้ดังนี้





ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับขั้น ๆ

2.1.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างในธงชัย ตันติวงศ์ 2519:396) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยี แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งเป็นนักค้นคว้าทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้เขียนหนังสือชื่อ “The Human Side of Enterprise” ซึ่งได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูป ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนคือ

- (1) คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกลียดการทำงาน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
- (2) เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ จะพยายามแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานเสร็จตามวัตถุประสงค์
- (3) คนโดยส่วนเฉลี่ย ชอบให้มีผู้คอยแนะนำ ชี้แนะในการทำงานพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกัน มนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้บังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้มิได้กล่าวอย่างชัดแจ้งว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

- (1) คนมักจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะของการควบคุมงาน
- (2) การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
- (3) การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
- (4) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
- (5) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็ เหมินทร์ (2524) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจ และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two – Factor Theory)

เฮอริชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman, 1959:157 อ้างในเปล่งศรี อิงคินันท์ 2526:39-40) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อเช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอริชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาารู้สึกว่าชอบงานหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผล จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอริชเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคลปัจจัยดังกล่าว เฮอริชเบอร์กเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล ในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูนมีดังนี้คือ

(1) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter – Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญ จากการศึกษาของเฮอร์ชเบอร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮอร์เบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานิชญ์ มีพร้อม (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัทฯ เพราะว่า เมื่อเลิกจากการทำงานแล้วสามารถใช้เวลาหลังเลิกงานแล้วไปศึกษาต่อตามสถาบันการศึกษาที่อยู่ใกล้กับทำเลที่ตั้งของบริษัทฯ ได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของผู้บังคับบัญชา พนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งแต่เอาผลผลิตแต่เพียงประการเดียว ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานพึงพอใจกับเสียงเพลงที่บริษัทฯ เปิดให้ฟังตลอดระยะเวลาในการทำงาน ภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา พนักงานพึงพอใจระดับปานกลางในเรื่องของเวลาในการทำงานและในเรื่องของความยุติธรรมพนักงานมีความเห็นว่า การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน มีความเหมาะสม และยุติธรรมคืออยู่แล้ว

สำหรับเหตุผลของการเกิดความไม่พึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัทฯ มักจะอ้างกฎหมายมาเป็นหลักในการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ถึงแม้บริษัทฯ จะอ้างว่า บริษัทฯปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่พนักงานก็แสดงความคิดเห็นว่ายังไม่ค่อยเกินไป ส่วนในเรื่องของโอกาสก้าวหน้าพนักงานให้ความเห็นว่าขึ้นอยู่กับบริษัทฯ เพราะว่าบริษัทฯ จะให้โอกาสบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารหน่วยงานมากกว่าที่จะรับจากพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการทำงานในแผนกต่าง ๆ บางแผนกสมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้น และเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงานออกไป

ณ.จุดนัดพบที่ปลอดภัยของบริษัทฯ นั่นคือ พนักงานต้องการให้บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงานให้มากขึ้นนั่นเอง

ศานิต ศรีรัตต์ (2535: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของนักบินการบินไทย ผลการวิจัยปรากฏว่า นักบินการบินไทยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ นักบินที่มีอายุอยู่ในกลุ่มต่ำ (25-41 ปี) และนักบินโสดมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่านักบินที่มีอายุอยู่ในกลุ่มสูง (42-58 ปี) และนักบินที่สมรสแล้ว ตามลำดับ ส่วนนักบินภายในกลุ่มตัวแปรตัวอื่น มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของนักบินการบินไทยได้สูงที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

การพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของนักบินการบินไทย ควรเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยความรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาและเสริมสร้างนั้นเป็นไปอย่างตรงเป้าหมาย และตรงปัญหาที่แท้จริง

ชมานันท์ เพ็ชรปรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษ และบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจหรือไม่พอใจในการเป็นพนักงานวิชาชีพบัญชี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป หรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จาวรธรรม ชิตโชติ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม (ผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร) ผลการศึกษาพบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้การทดสอบค่าไค-สแควร์ ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและควมมีอิสระ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมุติฐานที่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตั้งไว้ ขณะที่ความจำเป็นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานที่วางไว้ ส่วนความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ธานีศย์ บุญยรัตพันธุ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม และในองค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน ในองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ พบผลเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ เรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุด ไปถึงน้อยที่สุดดังนี้ (1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (2) ความสำเร็จในการทำงาน (3) ความก้าวหน้า (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (5) นโยบายการบริหารงาน (6) เงินเดือนและสวัสดิการ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ตัวแปรภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ รายได้ต่อวันจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือผู้มีรายได้ต่ำ (130-140 บาทต่อวัน) มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้มีรายได้สูงกว่า (142-160 บาทต่อวัน) ส่วนตัวแปรด้านอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย ชัยยุทธ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริหารบุคคลมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และในองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในด้านปกครองบังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมมีคะแนนต่ำสุด ส่วนตัวแปรภูมิหลัง เช่น เพศ รายได้ต่อปี สภาพของตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดิลก มุลวงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจมากที่สุด

ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน ด้านที่ค่าที่สุดคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน ระดับเงินเดือน

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายต้องประกอบไปด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง บุคคลากรจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทศนคตินี้เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึกของจิตใจ อาจแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีปฏิริยาต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การดำเนินงาน เป็นต้น ปฏิริยาอาจก่อให้เกิดผลดี หรือผลเสียต่อหน่วยงานได้ สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะไม่คงที่ อาจมีระดับสูงชั่วระยะหนึ่งแล้วตกลงมาสู่ระดับต่ำได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จ.สระบุรี ซึ่งมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 3,200 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 1,500 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล : ธันวาคม 2543)

กลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Yamane (สมชาย ชัยยุทธ์ 2538:35) ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ e = ค่าคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยการวิจัยกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 1,500 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าที่คำนวณได้ คือ $n = 316$ คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งคัดลอกมาจาก แบบวัดความพึงพอใจของ สมชาย ชัยยุทธ์ (2538 : หน้า 124-127) และนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะ โดยทั่วไป ของผู้ตอบ โดยเป็นการถามรายละเอียดส่วนตัว เฉพาะที่เป็นข้อเท็จจริงและเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงานในตำแหน่งพนักงานภายในบริษัทนี้ และรายได้จากการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการภายในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นประเด็นของเรื่องที่ต้องการ

ศึกษา โดยจัดทำแบบอัตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert มีประโยคถามเชิงบวก และเชิงลบต่อด้านต่างๆ ของงาน โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เป็นผู้ตรวจสอบในอันดับแรก และได้แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและพิจารณาภาษาที่ใช้

จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านความพึงพอใจในงานและในด้านงานกะ พิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---|
| (1) รศ.ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ | ผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชา
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง |
| (2) คุณ ประเสริฐสม อินทนงศ์กรกิจ | SHIFT MANAGER
บริษัท ไมโครชิพ เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด |
| (3) คุณ ประมวล ถือชื่อ | SHIFT SUPERVISOR 2
บริษัท คราโก้ พีซีบี จำกัด(มหาชน) |

3.4 วิธีการและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ตามแผนกต่าง ๆ จำนวน 316 ฉบับ และได้รับคืนมาจำนวน 297 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 283 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.56

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน คือตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2544 จนถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ.2544

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การให้คะแนนได้แบ่งการให้คะแนนเป็น 2 กรณีคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่ 1 ในข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

กรณีที่ 2 ในข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนจะกลับกัน คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

การพิจารณาความพึงพอใจในงานจะพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนรวมจาก 11 องค์ประกอบย่อยของความพึงพอใจในงาน จำนวนทั้งสิ้น 55 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตัวชี้วัดความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

ความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ	ข้อความหรือประโยคที่ใช้ในแบบสอบถาม		จำนวน (ข้อ)
	เชิงบวก	เชิงลบ	
- ความสำเร็จในการทำงาน	1, 6, 9, 52	16	5
- การได้รับการยอมรับนับถือ	2, 10, 22, 23	17	5
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3, 18, 26, 27	24	5
- ความรับผิดชอบ	4, 12, 28, 51	19	5
- ความก้าวหน้า	13, 20, 41, 48	25	5
- เงินเดือนและสวัสดิการ	14, 29, 37, 43	21	5
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7, 8, 15, 30	53	5
- นโยบายและการบริหารงาน	32, 34, 35, 38	31	5
- ความมั่นคงในงาน	36, 40, 47, 55	39	5
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	33, 42, 45, 50	54	5
- การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน	11, 44, 46, 49	5	5

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538:73)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ดังนี้ (โสภภาพรรณ นิมมณี , 2540 : 31)

- ค่าเฉลี่ย = 1.000 - 1.800 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับต่ำมาก
- ค่าเฉลี่ย = 1.801 - 2.600 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย = 2.601 - 3.400 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย = 3.401 - 4.200 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับสูง
- ค่าเฉลี่ย = 4.201 - 5.000 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานระดับสูงมาก

3.6.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2538:79)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	x	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

- ค่าเบี่ยงเบนฯ = 0.000 - 0.999 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
- ค่าเบี่ยงเบนฯ = 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.3 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) สำหรับกรณีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (n_1 และ n_2 มากกว่า หรือ เท่ากับ 30) ให้ใช้ t-test ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 162)

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

เมื่อไม่ทราบค่า σ_1^2 และ σ_2^2

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

n = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน และได้มาโดยการสุ่ม
- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องได้มาจากประชากรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ
- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ต้องได้มาจากประชากรแต่ละกลุ่มที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน
- ค่า $df = n_1 + n_2 - 2$

กำหนดค่า α เท่ากับ 0.05 จากนั้นพิจารณาค่า p ที่คำนวณได้ โดยที่ค่า p ของการทดสอบสมมติฐาน หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญ (α) ที่จะทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2539 : 127) โดยเปรียบเทียบค่า p ที่คำนวณได้กับค่า α

- ถ้าค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 หรือความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ถ้าค่า p มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ยอมรับสมมติฐานที่ H_0 หรือความพึงพอใจในงานระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) คำนวณค่า F จากสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 175)

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

การหาค่า F ratio ต้องหาค่าต่างๆดังนี้

$$MS_T = \frac{SS_T}{df_T} = \frac{\sum \sum X^2 - C}{df_T}$$

$$MS_b = \frac{SS_b}{df_b} = \frac{T_j^2 / n_j - C}{df_b}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{df_w} = \frac{SS_T - SS_b}{df_w}$$

เมื่อกำหนดค่า $C = T^2 / N$ เรียกว่า Correction term หาได้โดยนำคะแนนแต่ละตัวมารวมกันแล้วยกกำลังสองแล้วหารด้วยจำนวนคะแนนทั้งหมด

M.S. หมายถึง Mean square

MS_T หมายถึง Mean square total

MS_b หมายถึง Mean square between group

MS_w หมายถึง Mean square within groups

S.S. หมายถึง Sum of square

SS_T หมายถึง Sum of square total

SS_b หมายถึง Sum of square between group

SS_w หมายถึง Sum of square within group

$\sum \sum X^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองคะแนนแต่ละตัว

T_j^2 หมายถึง กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนวตั้ง

n_j หมายถึง จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

D.F. หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

df_T หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน N จำนวนซึ่งมีค่า = N-1

df_b หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่มซึ่งมีค่า = k-1

df_w หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่มซึ่งมีค่า = N-k

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่คัดลอกไว้ ไม่ควรนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง

- ค่า df ที่ใช้ในการอ่านค่าจากตาราง = $(k-1)(N-k)$
 N หมายถึง จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 K หมายถึง จำนวนกลุ่ม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง

4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม และการลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง

ข้อมูลในการศึกษาได้เก็บรวบรวมจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 283 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลัง ปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ภูมิหลังของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	223	78.8
- หญิง	60	21.2
รวม	283	100.0
2. อายุ		
- น้อยกว่า 25 ปี	65	23.0
- 25 ปี - 30 ปี	148	52.3
- มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	70	24.7
รวม	283	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

3. การศึกษา		
- ต่ำกว่าอนุปริญญา	73	25.8
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	144	50.9
- ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	66	23.3
รวม	283	100.0
ตัวแปร	จำนวนคน	ร้อยละ
4. สถานภาพการสมรส		
- โสด	141	49.8
- สมรส	127	44.9
- ม่ายหรือหย่าร้าง	15	5.3
รวม	283	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
- น้อยกว่า 10,000 บาท	57	20.2
- 10,000 – 15,000 บาท	128	45.2
- 15,001 บาทขึ้นไป	98	34.6
รวม	283	100.0
6. อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้		
- ต่ำกว่า 3 ปี	56	19.8
- ระหว่าง 3-5 ปี	148	52.3
- มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	79	27.9
รวม	283	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายความได้ดังต่อไปนี้

เพศ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นชาย มีจำนวนร้อยละ 78.8 ส่วนหญิง มีจำนวนร้อยละ 21.2

อายุ

พนักงานระดับปฏิบัติการะ ในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 52.3 คือช่วงอายุ 25-30 ปี รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.7 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุดร้อยละ 23

การศึกษา

พนักงานระดับปฏิบัติการะในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาเป็นการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 25.8 มีเพียงร้อยละ 23.3 เท่านั้นที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพการสมรส

พนักงานระดับปฏิบัติการะในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 49.8 ส่วนที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 44.9 และสถานะม้ายหรือหย่าร้าง มีเพียงร้อยละ 5.3

รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับ

พนักงานระดับปฏิบัติการะในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท คือร้อยละ 45.2 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป คือร้อยละ 34.6 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คือ ร้อยละ 20.2

อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการะในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 52.3 มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 3-5 ปี รองลงมาคือร้อยละ 27.9 มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และที่น้อยคือ ร้อยละ 19.8 มีอายุงานในตำแหน่งต่ำกว่า 3 ปี

4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะในภาพรวม และการลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

สำหรับข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจรวม (11 องค์ประกอบ) เท่ากับ 3.377 และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานโดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อันดับ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันดับ 4 เงินเดือนและสวัสดิการ อันดับ 5 การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน อันดับ 6 ความสำเร็จในการทำงาน อันดับ 7 ความก้าวหน้า อันดับ 8 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับ 9 นโยบายและการบริหารงาน อันดับ 10 ความมั่นคงในงาน อันดับสุดท้าย หรือที่พอใจน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในกลุ่มรวมและลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	กลุ่มรวม (N = 283) — X	ลำดับความพึงพอใจ	
		1 มากที่สุด	11 น้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน	3.472		6
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.582		1
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.349		8
ความรับผิดชอบ	3.574		2
ความก้าวหน้า	3.471		7
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.557		4
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.567		3
นโยบายและการบริหารงาน	3.323		9
ความมั่นคงในงาน	2.925		10
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.836		11
การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.49		5
รวม	3.377		

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ โดย จำแนกตามตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เป็นตอน ๆ ตาม ลำดับของสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีการทางสถิติที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปร นอกจากนี้ ยังได้เสนอค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 11 ด้าน โดยแยกตามภูมิหลัง ต่าง ๆ เป็นรายละเอียดประกอบด้วย

สมมติฐานเบื้องต้นของการวิจัยนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีตัวแปรด้านภูมิหลัง อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับ อายุ งานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานต่างกัน ต่อไปนี้ จะเสนอผลการวิเคราะห์เป็นเรื่อง ๆ ตามลำดับของตัวแปรอิสระดังนี้

4.3.1. เพศ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ กับความพึงพอใจ ในงานด้วยวิธี t -test พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.3) ดังนั้นผลของการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

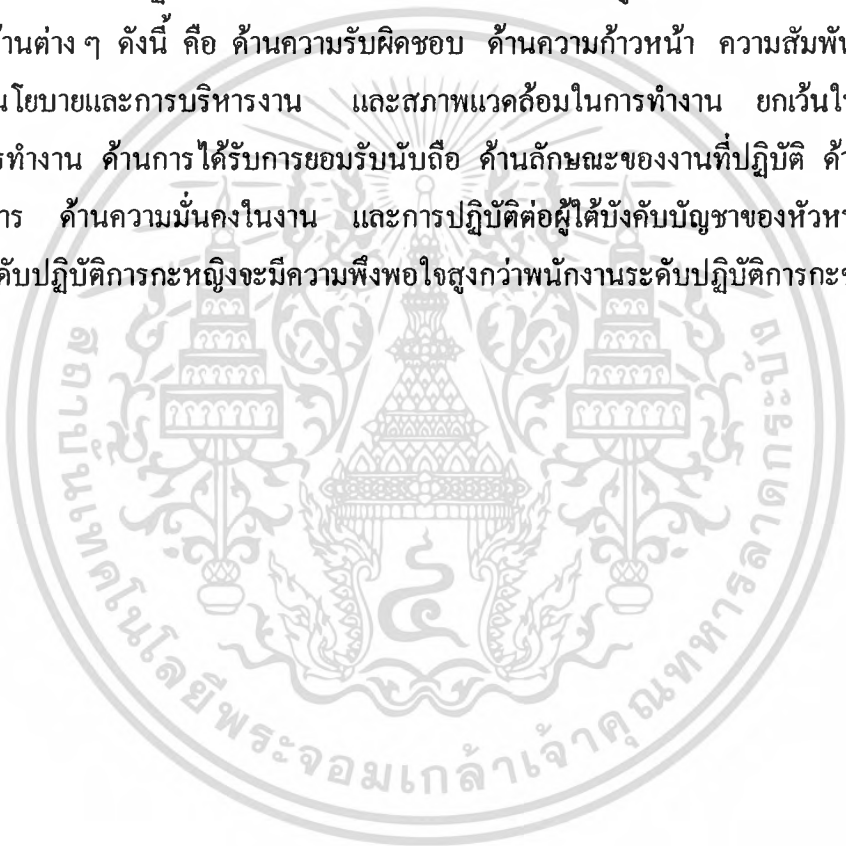
ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในงาน

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	Df.	t	P
ชาย	223	3.373	.132	281	-.780	.679
หญิง	60	3.393	.171			

การพิจารณาความพึงพอใจในงานในรายละเอียด โดยแยกตามเพศ (ตารางที่ 4.4) เป็นการแสดงให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ แต่ละด้าน ทั้ง 11 ด้าน ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรวม คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.623 และในกลุ่มย่อยทั้งของพนักงานระดับปฏิบัติการกะชายและพนักงานระดับปฏิบัติการกะหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.552 และ 3.693 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มรวม คือ 2.823 และในกลุ่มย่อยของพนักงานระดับปฏิบัติการกะชาย คือ 2.844 และพนักงานระดับปฏิบัติการกะหญิง คือ 2.807

พนักงานระดับปฏิบัติการกะชาย มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะหญิงในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยกเว้นในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน ที่พนักงานระดับปฏิบัติการกะหญิงจะมีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะชาย



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ
จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	เพศ	
	ชาย (N = 223)	หญิง (N = 60)
	\bar{X}	\bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.457	3.527
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.552	3.693
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.332	3.413
ความรับผิดชอบ	3.586	3.53
ความก้าวหน้า	3.474	3.463
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.546	3.597
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.57	3.557
นโยบายและการบริหารงาน	3.338	3.267
ความมั่นคงในงาน	2.917	2.957
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.844	2.807
การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.484	3.513
รวม	3.373	3.393

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2. อายุ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการกับความพึงพอใจในงานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวหรือ F-test พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.5) นั่นคือ อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จากผลการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df.	SS	M.S.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.01992	.009961	.309	.735
ภายในกลุ่ม	280	9.040	.03229		
รวม	282	9.05992			

การพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานองค์ประกอบต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามกลุ่มอายุ (ตารางที่ 4.6) พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรวม 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเท่ากับ 3.385 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป (คือ 3.368 และ 3.368 ตามลำดับ)

พิจารณาแยกตามแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-30 ปีมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	กลุ่มอายุ (ปี)		
	(< 25) N = 65 \bar{X}	(25-30) N = 148 \bar{X}	(>30) N = 70 \bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.428	3.503	3.449
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.649	3.592	3.497
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.311	3.334	3.417
ความรับผิดชอบ	3.486	3.562	3.68
ความก้าวหน้า	3.517	3.449	3.477
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.566	3.586	3.486
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.643	3.604	3.42
นโยบายและการบริหารงาน	3.292	3.354	3.286
ความมั่นคงในงาน	2.889	2.923	2.963
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.865	2.826	2.831
การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.406	3.503	3.543
รวม	3.368	3.385	3.368

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.3. สถานภาพการสมรส

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกัน (โสดกับสมรส) กับความพึงพอใจในงานด้วยวิธี t-test พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.7) ดังนั้น จากผลการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความพึงพอใจในงาน

สถานภาพ	N	\bar{X}	S.D.	df.	t	p
โสด	141	3.3737	.1812	266	-.304	.965
สมรส	127	3.3804	.1780			

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสแล้วและกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นโสด ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างจะไม่นำมาพิจารณาเนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่น้อยมากเมื่อเทียบกับสองกลุ่มแรก โดยพิจารณารายละเอียดของ องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ปรากฏผลดังนี้ (ตารางที่ 4.8) ผู้ที่สมรสแล้ว จะมีคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่เป็นโสดในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกะจำแนกตามสถานภาพการสมรส

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส	
	โสด (N = 141) \bar{X}	สมรสแล้ว (N = 127) \bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.471	3.498
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.604	3.564
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.42	3.271
ความรับผิดชอบ	3.559	3.617
ความก้าวหน้า	3.46	3.49
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.504	3.581
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.61	3.529
นโยบายและการบริหารงาน	3.277	3.364
ความมั่นคงในงาน	2.962	2.907
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.827	2.833
การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน	3.418	3.531
รวม	3.374	3.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4. การศึกษา

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือ F-Test พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.9) ดังนั้นจากผลของการศึกษา จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการศึกษากับความพึงพอใจในงาน

แหล่งความแปรปรวน	df.	SS	M.S.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.108	.05404	1.690	.186
ภายในกลุ่ม	280	8.952	.03197		
รวม	282	9.060			

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา (ตารางที่ 4.10) พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรวม 11 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 3.402 สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษานูปรริญญา และต่ำกว่าอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.358 และ 3.391 ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษานูปรริญญา มีความพึงพอใจมากที่สุดเท่ากัน ใน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านความมั่นคงในงาน ส่วนพนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ
จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าอนุปริญญา (N=73) \bar{X}	อนุปริญญา (N=144) \bar{X}	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า (N=66) \bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.534	3.474	3.4
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.597	3.542	3.652
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.321	3.317	3.452
ความรับผิดชอบ	3.627	3.544	3.579
ความก้าวหน้า	3.504	3.404	3.582
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.57	3.544	3.57
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.622	3.543	3.561
นโยบายและการบริหารงาน	3.312	3.3	3.385
ความมั่นคงในงาน	2.981	2.869	2.985
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.781	2.872	2.818
การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา ของหัวหน้างาน	3.452	3.531	3.445
รวม	3.391	3.358	3.402

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.5. อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ของพนักงานระดับปฏิบัติการกับความพึงพอใจในงานด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวหรือ F-Test พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.11) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างความพึงพอใจในงานกับอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้

แหล่งความแปรปรวน	Df.	SS	M.S.	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.06155	.03078	.958	.385
ภายในกลุ่ม	280	8.999	.03214		
รวม	282	9.06055			

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ (ตารางที่ 4.12) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้อยู่ในช่วง มากกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรวมสูงสุดเท่ากับ 3.399 และที่น้อยที่สุด คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ ระหว่าง 3-5 ปี คือเท่ากับ 3.364

เมื่อพิจารณาแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ตั้งแต่ 3-5 ปี มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นับถือมากที่สุด และ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้มากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และ มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ 11 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้		
	ต่ำกว่า 3 ปี (N = 56) \bar{X}	3 - 5 ปี (N = 148) \bar{X}	มากกว่า 5 ปี (N = 79) \bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.396	3.442	3.582
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.529	3.624	3.539
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.421	3.305	3.38
ความรับผิดชอบ	3.6	3.558	3.585
ความก้าวหน้า	3.468	3.466	3.484
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.518	3.562	3.575
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.546	3.55	3.615
นโยบายและการบริหารงาน	3.411	3.316	3.273
ความมั่นคงในงาน	2.9	2.959	2.878
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.829	2.779	2.957
การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา ของหัวหน้างาน	3.564	3.449	3.516
รวม	3.38	3.364	3.399

4.3.6. รายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับ

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับ กับความพึงพอใจในงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือ F-Test พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่พนักงานได้รับต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.13) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้จากการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป และพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ในช่วงน้อยกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ในช่วงตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้กับความพึงพอใจในงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df.	SS	M.S.	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.255	.113	3.572	.029
ภายในกลุ่ม	280	8.835	.03155		
รวม	282	9.060			

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรวม 11 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามรายได้ต่อไป (ตารางที่ 4.14) พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือเท่ากับ 3.4

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ 11 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กะจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน	รายได้ต่อเดือน (บาท)		
	น้อยกว่า 10,000 (N = 57) \bar{X}	10,000- 15,000 (N = 128) \bar{X}	15,001 ขึ้นไป (N = 98) \bar{X}
ความสำเร็จในการทำงาน	3.46	3.488	3.459
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.596	3.58	3.576
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.172	3.508	3.245
ความรับผิดชอบ	3.46	3.636	3.559
ความก้าวหน้า	3.435	3.452	3.518
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.484	3.539	3.622
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.418	3.655	3.541
นโยบายและการบริหารงาน	3.379	3.314	3.302
ความมั่นคงในงาน	2.863	2.903	2.99
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.867	2.786	2.884
การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา ของหัวหน้างาน	3.435	3.541	3.457
รวม	3.324	3.4	3.378

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดและมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานน้อยที่สุด พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุดและมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากที่สุด และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการภายใน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พิจารณาผลการศึกษาคความพึงพอใจในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีความพึงพอใจสูงไปต่ำ ดังนี้

- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงงาน ผลงานของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้าแผนกและเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นของคุณได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน
- ด้านความรับผิดชอบ เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานรู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ แผนกงานที่ทำอยู่ได้กำหนดความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน รับผิดชอบในหน้าที่การงานเหมาะสมแล้วและพนักงานระดับปฏิบัติการยังมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันดีและมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นว่า ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่ารักษาพยาบาลหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างดี และเห็นว่าสวัสดิการที่ทางโรงงานจัดให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งเงินเดือนก็อยู่ในระดับที่สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- ด้านการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้าแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าแผนก รู้สึกพอใจในความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถของหัวหน้าแผนกในการปกครองพนักงานและควบคุมงาน และพอใจในวิธีการปกครอง บังคับบัญชาของหัวหน้าแผนก

- **ด้านความสำเร็จในการทำงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำไป รู้สึกว่าคนมีส่วนช่วยให้งานของโรงงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และรู้สึกประสบผลสำเร็จกับงานที่ทำ

- **ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจุบัน และเห็นว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และได้รับโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

- **ด้านลักษณะของงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นว่า ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ไม่เกินความสามารถ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำหายความสามารถ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ถูกต้อง ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ แต่เห็นว่า ลักษณะงานมีโอกาสเกิดปัญหาสุขภาพ

- **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการยินดีปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการทำงานที่หัวหน้าแผนกกำหนด เห็นว่านโยบายและการบริหารที่บริษัทกำหนดเอื้อให้การทำงานของตนมีประสิทธิภาพมากขึ้นและพอใจในนโยบายและการบริหารของบริษัท

- **ด้านความมั่นคงในงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นว่าโรงงานของตนมีความมั่นคงในการดำเนินงาน งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเห็นว่าการทำงานของตนไม่มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกสอบสวน กลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานได้โดยง่าย

- **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เป็นด้านที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เพียงพอแก่ความต้องการ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานเพียงพอและสะดวกในการหยิบใช้งาน อยู่ในสภาพดีเหมาะสมต่อการใช้งาน ทางโรงงานมีระบบรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินที่ดี สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน ตลอดจนมีการจัดเวลาพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ แต่ปริมาณฝุ่นที่มีอยู่มากในโรงงานก็เป็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ พบว่า ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานจำนวน 1 ข้อ และผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

(1) จากสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) จากสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) จากสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(4) จากสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(5) จากสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีอายุงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(6) จากสมมติฐานที่ 6 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้จากการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาสนับสนุนสมมติฐานที่ 6 โดยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้จากการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้ปานกลาง จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการกะที่มีรายได้ต่ำ หรือ สูงกว่า

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการกะใน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg เป็นหลัก ซึ่งจากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มตัวอย่างนี้ ในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.37 หากเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ใช้หลักการของ Herzberg ส่วนมากแล้ว พบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ที่ใกล้เคียงกัน คือ สูงกว่า 3.01 เช่น งานวิจัยของ วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533) โสภณธนะมัย (2517) สุทธิชัย คมสาคร (2524) โดยที่งานวิจัยเหล่านั้นสร้างแบบวัดโดยใช้เครื่องมือในการวิจัยที่แตกต่างกัน และทำวิจัยในประเภทอุตสาหกรรมที่ไม่เหมือนกัน

หากพิจารณาจากองค์ประกอบย่อย ความพึงพอใจในงาน จะเห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านการยอมรับนับถือสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.582 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมีความรู้สึกพอใจต่อการได้รับการยอมรับในด้านการทำงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงงาน ผลงานของตนได้รับการยอมรับจากทุก ๆ คน ความคิดของตนเองได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ที่พบว่า แรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานี มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง

ส่วนความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในการวิจัยนี้ คือ มีคะแนนเฉลี่ยรวม 2.836 ซึ่งก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ตามทฤษฎีของ Herzberg ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่น้อยที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ บุคคลจะเกิดความไม่ชอบ ไม่พอใจงานขึ้นได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพของสภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสภาพที่ผู้ปฏิบัติงานต้องพบอยู่ทุกวันในการทำงาน เป็นสิ่งแรกที่เมื่อเข้ามาในที่ทำงานต้องพบก่อนสิ่งอื่นใด เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในสภาพที่ดีก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการถึงแม้จะมีคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ก็ยังเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทั้ง 11 ปัจจัย ซึ่งอาจจะมีผลมาจากการที่โรงงานส่วนใหญ่ ถึงแม้จะมีแสง เสียง อุณหภูมิ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน พื้นที่ส่วนใหญ่ของโรงงานจะถูกใช้ประโยชน์ทางการผลิตให้มากที่สุด ดังนั้นสภาพห้องทำงานจึงคับแคบ ต้องนั่งทำงานรวมกันอยู่ในห้องโถงใหญ่ ซึ่งผลงานวิจัยในส่วนองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณผล (2520) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในทางลบ โอรส วงษ์สิทธิ์ (2528) จากการวิจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า อุปกรณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.2 เกี่ยวกับการเรียงลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการกะในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จากความพึงพอใจในงานสูงที่สุดไปถึงต่ำที่สุด ในการศึกษารุ่นนี้มีลำดับความพึงพอใจในงานดังนี้ (1) การได้รับการยอมรับนับถือ (2) ความรับผิดชอบ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4) เงินเดือนและสวัสดิการ (5) การปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้างาน (6) ความสำเร็จในการทำงาน (7) ความก้าวหน้า (8) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) ความมั่นคงในงาน และ (11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก ซึ่งระบุว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความพอใจในงาน ถ้าได้รับการตอบสนอง อันได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า หรือเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) นั้น ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการกะพึงพอใจอยู่ในอันดับที่ 6 1 8 2 และ 7 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบนี้ ก็พอจะเข้าใจว่าพนักงานระดับปฏิบัติการกะมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้พอสมควร

สำหรับ 2 อันดับสุดท้าย ที่พนักงานระดับปฏิบัติการกะพึงพอใจสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งตามทฤษฎีของ Herzberg กล่าวว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfier) ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง ถึงคะแนนเฉลี่ยในองค์ประกอบ 2 ด้านดังกล่าวจะไม่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ แต่ก็มีความพึงพอใจที่ต่ำที่สุด ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ต้องหาทางปรับปรุง เพราะถ้าบุคคลไม่พอใจในเรื่องดังกล่าว ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานตามทฤษฎีของ Herzberg อันอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลที่น่าสนใจในส่วนของลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน คือ พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานระดับปฏิบัติการกะโดยส่วนรวมมีความพึงพอใจสูงที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในลำดับที่ 1 และ 2 นั้น ตามทฤษฎี Herzberg ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการกะในกลุ่มตัวอย่างจากการศึกษารุ่นนี้ จึงมีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลต่างหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ จึงเป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนฐานการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยในเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือเป็นอันดับแรก

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยอื่น ๆ มักพบลำดับของความพึงพอใจในงานในปัจจัยย่อย ๆ มีความแตกต่างกันไป ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของอาชีพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เช่น จากการวิจัยของ สมจิต โยระคง (2519) พบว่า ครูเกษตรกรรมมีความพึงพอใจในงานจากมากไปหาน้อย เรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า รายได้ในอาชีพ สิทธิและผลประโยชน์ ฯลฯ สุทธิชัยคมศาตร์ (2524) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจ พบว่า มีความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยย่อย ๆ ดังนี้คือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เปล่งศรี อิงคนินันท์ (2526) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย ที่เป็นตัวอย่างในการวิจัย มีความพึงพอใจสูง โดยเรียงลำดับคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.3 การพิจารณาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามความแตกต่างของตัวแปรภูมิหลังด้านต่าง ๆ พบว่า รายได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ สมจิต โยระคง (2519) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจบางประการในงานอาชีพของครูเกษตร พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยบางเรื่องก็ไม่สอดคล้องกับการศึกษานี้ เช่น งานวิจัยของธิดา เหมินทร์ (2524) ได้ทำการวิจัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคพบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ส่วนตัวแปรภูมิหลังด้านอื่น ๆ คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้ จากการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วุฒินันท์ วิมลศิลป์ (2533) ได้ทำการศึกษามรรยาการองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยม เพื่อพัฒนาชนบท พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ในขณะที่ สากล จริยวิทยานนท์ (2522) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ของอาจารย์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โอรส วงษ์สิทธิ์ (2528) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส

ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ชีรา เหมินทร์ (2524) พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

แต่ก็มีผลงานวิจัยบางเรื่องพบว่าผลไม่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ เช่น สมจิต โยระคง (2519) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจบางประการในงานอาชีพครูเกษตร พบว่า สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และ ชีรา เหมินทร์ (2524) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า อายุ ระยะเวลารับราชการ วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของบุคคลกับความพึงพอใจในงาน จึงได้ผลที่ทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม มีความเป็นไปได้ว่า ความสัมพันธ์นี้อาจจะขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่แตกต่างกันออกไป และขึ้นอยู่กับทางเลือกตัวแปรด้านภูมิลำเนา ตลอดจนทั้งแนวคิดทฤษฎีในการเลือกองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ที่ใช้ในการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกันได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

การสร้างและการส่งเสริมเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ที่จะทำให้พนักงานของเรามีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะสิ่งนี้จะส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสบายใจ และเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ก็ควรส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติการกะในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ของประเทศไทยด้วย ซึ่งแนวทางการปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจต่ำมีดังนี้

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรชี้แจง สถานภาพของบริษัทฯ หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปเพื่อประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และ จะทำให้พนักงานไม่กังวลต่อข่าวคราวตามสื่อต่าง ๆ มากนักทำให้เขาเหล่านั้นตั้งใจทำงานกันมากขึ้น อีกทั้งเรื่องการโยกย้ายพนักงานตามนโยบายการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่ให้พนักงานมีการเรียนรู้งานใหม่ ๆ หัวหน้างานควรแจ้งสถานะล่วงหน้าให้กับพนักงานทราบว่าในอนาคตพนักงานต้องไปประจำในตำแหน่งหน้าที่อะไร เป็นระยะเวลาานเท่าไร เพื่อให้พนักงานเตรียมพร้อมสำหรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เขาจะได้พบเจอ ก็จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และมีความมั่นใจในงานมากขึ้นด้วย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานที่ทันสมัย มีการจัดบริเวณที่ทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอ มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายสำหรับจุดทำงานที่อยู่ในสถานะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เหล่านี้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับพนักงานระดับปฏิบัติการกะ บริษัททีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมประชากรมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในบริษัทอื่นๆด้วย นอกจากนี้ควรทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะในอุตสาหกรรมอื่นๆเพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานประกอบการนำไปแก้ไขปรับปรุงองค์การให้เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานและส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมให้ประเทศไทยด้วย

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ ชิตโชติ. “ความพึงพอใจในงาน:ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม.”
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2540.
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ. “ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2518.
- ชมานันท์ เพ็ชรปรี. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี ในกลุ่มกระดาษ และ
บรรจุภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2541.
- คิลก มูลวงษ์. 2536. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2519. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรา เหมินทร์. “เปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง
และส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2524.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- เปล่งศรี อิงคนินันท์. “ความพึงพอใจงานของบรรณารักษ์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2526.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์
หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาโนชญ์ มีพร้อม. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ).” วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก. 2538.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรนารถ แสงมณี. 2542. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- วิชัย ชวนเสงี่ยม. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรง
งานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2540.
- วุฒินันท์ วิมลศิลป์. “บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อ
พัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2533.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศานิตย์ บุญรัตพันธุ์. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพล็ก บริษัท โมเตอร์ฟอร์ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2536.
- ศานิต ศรีรัตต์. “ความพึงพอใจในงานนักบินการบินไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2540.
- สมจิต โยระคง. “วิเคราะห์ความพึงพอใจบางประการในงานอาชีพครูเกษตรในโรงเรียนและวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2519.
- สมชาย ชัยอุยทธ์. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2536.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- สุทธชัย คมสาคร. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 9.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2524.
- สุวรรณ สุวรรณผล. “ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2520.
- เสนาะ ดิยาว. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ณะมัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการมูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2517.
- โอรส วงษ์สิทธิ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528.

Luthan, F. 1992. **Organization Behavior**. New Jersey : McGraw-Hill, Inc.

Vecchio, R.P. 1988. **Organization Behavior**. New York : The Dryden Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ

กรณีศึกษา : บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้วัดความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทฯ ต่อไป ซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วนด้วยกัน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ จำนวน 55 ข้อ
2. ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ
3. การตอบแบบสอบถาม ไม่ต้องใส่ชื่อ-นามสกุลของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงมั่นใจได้ว่าจะไม่ส่งผลเสียต่อผู้ตอบแบบสอบถามอย่างแน่นอน
4. ในการตอบแบบสอบถามขอให้ตอบตามความเป็นจริง หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพียงคำตอบเดียว
5. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของผลงานวิจัย หากข้อใดไม่ทราบหรือไม่แน่ใจ ในคำตอบ ให้เลือกตอบในช่อง "ไม่แน่ใจ"
6. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง ในการให้ความร่วมมือครั้งนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความ ให้ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1 เพศ ชาย หญิง

2 ปัจจุบันท่านอายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 ปี - 30 ปี

มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป

3 สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

ม้าย หรือหย่าร้าง

4 การศึกษาสูงสุดของท่าน

ต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.,ม.6, มศ.5)

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส., ปวท.)

ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

5 อายุงานในตำแหน่งพนักงานกะในบริษัทนี้

ต่ำกว่า 3 ปี

ระหว่าง 3-5 ปี

มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

6 รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับ

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,000 - 15,000 บาท

15,001 ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ

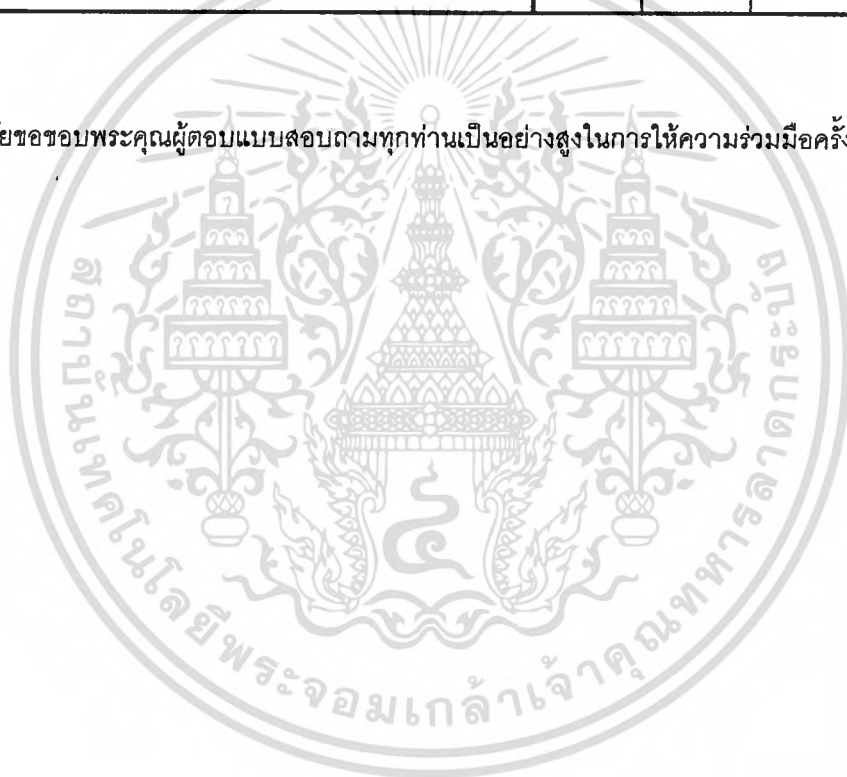
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ในการทำงานที่นี้ ท่านมีความภูมิใจมากกับผลการทำงานของท่าน					
2	เวลาที่ท่านปฏิบัติงานได้ดี จะมีคนในที่ทำงานรับรู้และชื่นชมการกระทำของท่าน					
3	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะที่ทำให้ท้อความรูความสามารถของท่าน					
4	ในฝ่ายของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน					
5	ผู้บังคับบัญชา ไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
6	ในหน้าที่การงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ไม่ว่าจะมีปัญหาเฉพาะหน้าอะไรเข้ามา ท่านสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
7	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
8	ท่านเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี					
10	พนักงานในแผนกของท่านยอมรับนับถือตัวท่าน					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์					
12	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
13	ในงานที่ท่านทำอยู่ ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
14	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
15	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
16	ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณ์ตนเองในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	ท่านรู้สึกว่างานกะเป็นงานที่มีเกียรติน้อยกว่างานประเภทอื่น ๆ ในบริษัทฯ นี้					
18	ท่านชอบทำงานกะมาก					
19	ท่านรู้สึกว่ามีความกดดัน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณสูงกว่าปริมาณที่ท่านคิดว่าพอสมควรแล้ว					
20	ที่ทำงานนี้ สนับสนุนให้ท่านไปร่วมสัมมนาและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน					
21	ถ้าท่านได้งานที่มีรายได้ดีกว่าปัจจุบัน ท่านจะเปลี่ยนงานทันที					
22	เป็นที่รู้กันในที่ทำงานว่า ท่านเป็นคนทำงานเก่ง					
23	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์การคำ					
24	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย แปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25	ท่านมองไม่เห็นว่าจะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งมากไปกว่านี้ ถ้ายังทำงานอยู่ที่นี่					
26	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
27	งานที่ท่านอยู่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่					
28	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					
29	บริษัทของท่านให้เงินเดือนและผลตอบแทนที่สูงกว่าที่อื่น					
30	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานมักจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
31	บริษัทที่ท่านทำงานอยู่มีนโยบาย ที่เอาใจเขาเปรียบพนักงานมากเกินไป					
32	ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงานกันอย่างดี ไม่มีการก้าวถอยหน้าซึ่งกันและกัน					
33	ห้องกะที่ท่านอยู่ มีความสะดวก สบาย					
34	ในหน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือหรือมีระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น					
35	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
36	ท่านคิดว่า งานที่ท่านอยู่ให้อาณาเขตที่มั่นคง					
37	สวัสดิการของบริษัทนี้ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น					
38	ท่านได้รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของบริษัทฯ เสมอ					
39	ทำงานที่นี้ท่านมีโอกาสจะถูกโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปยังที่ที่ไม่อยากไป					
40	งานที่ท่านอยู่ ท่านคิดว่ามีความมั่นคง					
41	การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน มิได้ขึ้นอยู่กับความชอบพอเป็นส่วนตัว					
42	เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานที่บริษัทจัดให้อยู่ในเกณฑ์ดี					
43	รายได้จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มากกว่าเพื่อนของท่านที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน บริษัทอื่น					
44	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา					
45	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม (ขนาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง กลิ่น) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
46	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจเป็นอย่างดี					
47	การทำงานที่นี้ โอกาสที่ท่านจะถูกให้ออกจากงานนั้นมีน้อย					
48	งานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนส่งเสริมท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
49	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
50	ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานในบริษัทของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
51	ท่านรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบ					
52	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบ					
53	ในฝ่ายของท่านมีการแบ่งพรรค แบ่งพวกกันมาก					
54	สภาพแวดล้อมในโรงงานมีฝุ่นมาก ไม่น่าทำงาน					
55	ท่านรู้สึกว่าสามารถฝากอนาคตการงานของท่าน ให้กับบริษัท นี้ได้					

๐๐๐๐๐๐๐๐ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือครั้งนี้ ๐๐๐๐๐๐๐๐



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. 3692

ที่ ทม 1504/ 1970

วันที่ 9 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์

ด้วย นายรัชชัย สัยคพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม ซึ่งจะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)”

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับ แบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการ ตรวจสอบของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนายรัชชัย สัยคพานิช มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504 / 1970

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑ พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประเสริฐสม อินทนครศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายรัชชัย สยัคพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม ซึ่งจะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทัศนศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้ การเก็บข้อมูลของ นายรัชชัย สยัคพานิช มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมพ์สาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504 / 1970

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

9 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณประมวล ถือชื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายรัชชัย สยัคพานิช นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม ซึ่งจะทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้ การเก็บข้อมูลของ นายรัชชัย สยัคพานิช มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199 , 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 5371

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

พ/ พฤศจิกายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา

เรียน ผู้ช่วยผู้จัดการบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ด้วยนายธวัชชัย สยัดพานิช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม มีความประสงค์จะขอข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนพนักงานกะของแต่ละแผนก ประวัติ
การลาออกของพนักงานกะ และการโยกย้ายงานของพนักงานกะ และขออนุญาตให้พนักงานกะในโรงงาน
ตอบแบบสอบถาม เรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกะ" เพื่อประกอบการจัดเตรียม
สารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 7373000 ต่อ 3679

โทรสาร 3269040

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

นาย รัชชัย สยัคพานิช เกิดเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ.2515 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมบัณฑิต จากสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อปี พ.ศ.2537

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งวิศวกรแผนกเครื่องมือวัด 1 ฝ่ายซ่อมบำรุง บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ต.ทับทิม อ.แก่งคอย จ.สระบุรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้