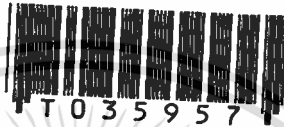


การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต

กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

JOB SATISFACTION OF OPERATORS WORKING IN PRODUCTION LINE :

A CASE STUDY OF IBM STORAGE PRODUCTS (THAILAND) LIMITED



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

เลขหมู่.....สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขทะเบียน..... 35957

วัน, เดือน, ปี..... 3 พ.ค. 2543

พ.ศ. 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	นายสัญญา ลังแท้
รหัสประจำตัว	40064518
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2543
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์	ผศ.ดร.วราภรณ์ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวม
2. ศึกษาลำดับของความพึงพอใจในการทำงานจากองค์ประกอบที่พอใจมากที่สุดถึงพจน้อยที่สุด
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 194 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าไค-สแควร์

ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างโดยส่วนใหญ่มีลักษณะส่วนบุคคลดังนี้ มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ร้อยละ 52.06 มีภูมิลำเนาเดิมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดร้อยละ 48.45 เป็นโสด ร้อยละ 74.7 และมีระดับการศึกษา ม.6,ปวช,มศ.5 ร้อยละ 63.4

สำหรับระดับความพึงพอใจของพนักงาน

1) พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง

2) ลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จาก

พึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยที่สุดดังนี้ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก 6 องค์ประกอบด้วยกัน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ 1) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 2) เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร 3) เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ 4) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 5) เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 6) เกี่ยวกับความยุติธรรม นอกจากนี้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางใน 5 องค์ประกอบด้วยกันสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ 1) เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ 2) เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน อาชีพ 3) เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ 4) เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ 5) เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งโรงงาน

3) จากการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรด้านข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่

อายุ ภูมิภาคเดิม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

Thematic Paper Title	Job Satisfaction of Operators Working in Production Line : A case study of IBM Storage Products (Thailand) Limited.
Student	Mr. Sunchai Lungtae
Student ID.	40064518
Degree	Master of Sciences
Programme	Industrial Management
Year	2000
Thematic Advisor	Assist.Prof.Dr.Woranat Seangmanee

ABSTRACT

The Objective of this research "Job Satisfaction of Operators Working in Production line : A case study of IBM Storage Products (Thailand) Limited" were stated as follows :

1. Study job satisfaction of overall operators.
2. Study the factors affecting job satisfaction and result them from highest to lowest.
3. Study the relationship between personal data and the job satisfaction.

The study sampled 194 operators working in production line of IBM Storage Products (Thailand) Limited by using questionnaires to collect data. The data was statistically analyzed by percentage, mean, standard deviation, Chi-square test.

The result of study shows the most of operator's personal data were 52.1% aged between 15-20 years, 48.45% of operators come from north-east part of Thailand, 74.7% Single and 63.4% educated M.6, certificate.

The result of level of job satisfaction as follows:

1. The study shows that the level of job satisfaction of operators were moderate.

2. Factors affection the job satisfaction of operators can be ranked as follow : Six factors are classified as high satisfaction they are ordered by

1) environmental and safety for working 2) proud of organization 3) recognition 4) colleagues 5) supervisor 6) fairness. Besides, Another five factors get fair satisfaction they are ordered by 1) jobsecurity 2) career advancement 3) remuneration and welfare 4) job characterestics 5) plant location.

3. According to the hypothesis testing, personal data namely age, hometown, marital status, education is not statistically related to the level of job satisfaction at 0.05 level of significance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสามารถและเอาใจใส่อย่างยิ่งของ ผศ.ดร.วราภรต แสงมณี ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ ร่วม ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนชี้แนะประเด็นที่เป็น ประโยชน์จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

การทำสารนิพนธ์เล่มนี้ไม่อาจสำเร็จลงได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับ บัญชา และน้อง ๆ พนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถาม ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม รุ่นที่ 1 ที่คอยให้กำลังใจด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ เป็นอย่างสูงที่ช่วยส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนของผู้วิจัยตลอดมา กราบขอบพระคุณคุณครู อาจารย์ ที่ให้ความรู้ จนกระทั่งทำให้ผู้วิจัยมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น สามารถศึกษาได้ถึงปัจจุบัน ขอบพระคุณ พี่,น้อง,หลาน ของผู้วิจัยทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ตลอดจนขอขอบคุณอีกหลายท่านที่มีส่วนช่วยเหลือแต่ไม่สามารถยกมาอ้างอิงทั้งหมด ณ ที่นี้ได้

สัญญา ลิ่งแท้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	6
1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.3.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	12
2.3.2 ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์.....	13
2.3.3 ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์.....	14
2.3.4 ทฤษฎีปัจจัย 2 ประการของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก.....	14
2.3.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ รุม.....	15
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
2.5 กรอบแนวความคิดในการศึกษา.....	21
2.6 สมมติฐานในการศึกษา.....	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	22
3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2	ตัวแปรที่จะศึกษา.....	23
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.4	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	23
3.5	กฎวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
3.6	การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่า.....	25
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
บทที่ 4	ผลการศึกษา.....	27
4.1	ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน.....	27
4.2	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	29
4.3	ทัศนคติและข้อเสนอแนะในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน.....	40
4.4	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	43
บทที่ 5	สรุปผลวิจารณ์ผลและเสนอแนะ.....	48
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	48
5.2	วิจารณ์ผลการวิจัย.....	49
5.3	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	52
บรรณานุกรม.....		54
ภาคผนวก.....		56
	ประวัติและกฎระเบียบของบริษัท.....	57
	กระบวนการผลิต.....	70
	วิธีการทดสอบค่าไค-สแควร์.....	71
	แบบสอบถาม.....	74
	ประวัติผู้เขียน.....	79

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุพนักงาน	27
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละภูมิลำเนาเดิมของพนักงานจำแนกตามภาค	28
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพการสมรสของพนักงาน	28
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของพนักงาน	29
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ของระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ	30
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน	31
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	32
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ	32
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ	33
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับความยุติธรรม	34
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ	34
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	35
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	36
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร	37
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตาม องค์ประกอบเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	38
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและ S.D. และลำดับความสำคัญของความพึงพอใจใน องค์ประกอบ 11 ด้าน	39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนและร้อยละของทัศนคติและข้อเสนอแนะในส่วนของ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	40
ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิอำนาจกับระดับความพึงพอใจในการ ทำงาน	44
ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน	45
ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจใน การทำงาน	46



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์	13
ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	21
ภาพที่ 6.1 แสดงกระบวนการผลิตฮาร์ด ดิสก์ ไดรฟ์	70



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีบทบาทอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมด้านการผลิต นับได้ว่าเป็นแหล่งการจ้างงานของแรงงานที่สำคัญของประเทศ ไม่เพียงแต่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑลเท่านั้น ปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมได้กระจายไปสู่ภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศมากขึ้น เนื่องจากนโยบายการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ทั้งภาคตะวันออก ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคเหนือ โดยมีพนักงานซึ่งเป็นวัยหนุ่มสาว ได้เข้ามาทำงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี เนื่องจากมีรายได้ที่แน่นอนกว่าการทำงานเกษตร

นอกจากนี้ภาวะการแข่งขันทางด้านอุตสาหกรรมที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ นอกจากเราต้องแข่งขันกับธุรกิจในประเทศแล้ว ในปัจจุบันเราต้องแข่งขันกับธุรกิจในต่างประเทศด้วย เพราะการเปิดเสรีทางการค้าให้ชาวต่างชาติเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเพิ่มขึ้น หรือการรวมกลุ่มทางการค้าเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรอง ทำให้ธุรกิจที่ผลิตสินค้าไม่ได้มาตรฐาน หรือไม่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าได้ จะไม่สามารถดำเนินธุรกิจอยู่ได้ และต้องปิดกิจการลงในที่สุด ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คุณภาพของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการบริหารงานขององค์กร จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ (อติศักดิ์ คำขันตี. 2525 : 2-3) เพราะฉะนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลิตสินค้าออกมาให้มีคุณภาพมากที่สุด นอกจากนี้การผลิตสินค้าเทคโนโลยีสูง พนักงานจะต้องมีความรอบคอบ และมีทักษะในการผลิต สินค้าจึงจะมีคุณภาพได้

สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ เป็นสิ่งที่เกิดจากการใช้ปัจจัยในการผลิตสร้างขึ้นมา สินค้าหรือผลิตภัณฑ์อาจจะถือได้ว่าเป็นตัวกำหนดการเจริญเติบโตของธุรกิจได้ เนื่องจากสินค้าที่เราผลิตขึ้นมามีวัตถุประสงค์เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคเพราะฉะนั้นถ้าธุรกิจสามารถผลิตสินค้าตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้ก็เท่ากับว่าประสบความสำเร็จนั่นเอง

ปัจจัยในการดำเนินธุรกิจประกอบด้วย

1. คน (MAN)
2. เครื่องจักร (MACHINE)
3. เงิน (MONEY)
4. วัตถุดิบ (MATERIAL)
5. วิธีการ (METHOD)

จากปัจจัยการผลิตทั้งหมดถือได้ว่า “คน” คือปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง นิติ ตันเจริญ (2538 : 1) ได้อ้างคำกล่าวของ สมพงษ์ เกษมสิน ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ คนสำคัญกว่า เงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และรวดเร็ว “

การทำงานในองค์กรต่าง ๆ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน เขาจะไม่อยากที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถ ไม่พยายามปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร และยังอาจมีพฤติกรรมที่จะเป็นปัญหาในการทำงาน เช่น ขาดงาน มาทำงาน สาย เหนื่อยต่อการทำงาน หรือบางที่อาจถึงขั้นลาออกจากองค์กร. ผลของความไม่พึงพอใจในการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่ำลง นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การจึงได้ให้ความสำคัญ และความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานและได้เริ่มต้นศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังหลังจากปี 1930 ที่ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) และคณะได้ทำการศึกษาที่ เมื่องฮอว์ธอร์น (Hawthorn studies) แล้วพบว่าปัจจัยความรู้สึกทางจิตใจมีผลต่อการทำงาน โดยอธิบายว่าหากพนักงานมีกำลังใจที่ดีในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และเป็นที่ยอมรับต่อมาว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นพื้นฐานสำคัญ เป็นสิ่งที่องค์กรต่างปรารถนาที่จะให้พนักงานของตนมีทัศนคติและความรู้สึกเช่นนี้ต่อองค์กร เพราะทัศนคติเช่นนี้จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเท ซึ่งจะมีผลให้องค์กรนั้น ๆ มีโอกาสประสบผลสำเร็จในการทำงานได้มากกว่า

นฤชา ฤชุพันธุ์ (วารสารส่งเสริมการลงทุน ปีที่ 9 ฉบับที่ 10 หน้า 19-20) ได้กล่าวไว้ว่า บริษัท ไอบีเอ็ม ซึ่งนับได้ว่าเป็นผู้นำด้านการผลิตฮาร์ดดิสไดรฟ์ โดยมีเทคโนโลยีสูงกว่าบริษัทอื่นประมาณ 3-6 เดือน ปัจจุบันในประเทศไทยมีผู้ผลิตฮาร์ดดิสไดรฟ์ เพื่อการส่งออก.3 ราย คือ บริษัท ซีเทค เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท พูจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยส่วนแบ่งตลาดฮาร์ดดิสไดรฟ์ของบริษัทต่างๆ ในปี พ.ศ.2540 เป็นดังนี้ ซีเทค 23% แควนทัม 20% เวสเทิร์นดิจิตอล 19% ไอบีเอ็ม 11% พูจิตส์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9% อื่นๆ 8% แมกซ์ตอร์ 6% โตชิบา 4% จากวารสารข้างต้นถึงแม้ว่า บริษัท ไอบีเอ็ม ไม่เป็นผู้นำ ในด้านของส่วนแบ่งตลาดรวมแต่ ไอบีเอ็มสามารถเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี นอกจากนี้ถ้าแยกส่วน แบ่งตลาดตามประเภทของผลิตภัณฑ์ จะเห็นได้ว่าไอบีเอ็มเป็นผู้นำในด้านของ ฮาร์ด ดิส ไดรฟ์ ใน ประเภท 2.5 นิ้ว ซึ่งใช้สำหรับคอมพิวเตอร์ประเภทโน้ต บুক ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีที่สูงกว่าการผลิต ฮาร์ด ดิส ไดรฟ์ ประเภท 3.5 นิ้ว ซึ่งใช้กับคอมพิวเตอร์ ประเภทพีซี แบบตั้งโต๊ะ โดยส่วนแบ่งตลาด ของ ฮาร์ด ดิส ประเภท 2.5 นิ้วเป็นดังนี้ คือ ไอบีเอ็ม 40.45% โตชิบา 35.45% อื่นๆ 9.98% พูจิสึ 7.52% ซีเกท 5.86 แมกซ์ตอร์ 0.45% เวสเทิร์นดิจิตอล 0.32% ไอบีเอ็ม จึงถือได้ว่าเป็นผู้ นำ ในการผลิตวงการ อุตสาหกรรมแมกเนติก สตอเรจ มาเป็นเวลา 40 ปีแล้วบริษัทได้พัฒนา เทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงสามารถผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่มีหน่วยความจำเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองความ ต้องการของตลาดโลกเสมอมา

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของไอบีเอ็ม ซึ่งมีขนาด 25,000 ตารางเมตร ตั้ง อยู่บนเนื้อที่ 110 ไร่ (176,000 ตารางเมตร) ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม 304 โซน 3 อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 560 ล้านดอลลาร์สหรัฐฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่โรงงานแห่งนี้ผลิต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ดิสก์ไดรฟ์ขนาด 2.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กและขนาด 3.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์พีซีแบบตั้งโต๊ะดิสก์ไดรฟ์ของไอบีเอ็ม มีคุณสมบัติเด่นเหนือดิสก์ไดรฟ์ อื่น ๆ ด้านความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล เนื่องจากใช้เทคโนโลยีแบบ Magnetoresistive ทำให้คาร์บอนที่ข้อมูลมีอัตราความถี่ของข้อมูลต่อพื้นที่สูงมาก แผ่นดิสต์จึงสามารถจุข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้สามารถลดจำนวนแผ่นบันทึก (Platter) น้อยลง แต่ยังคงสามารถจุข้อมูลได้ จำนวนมหาศาล นอกจากนี้ บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มี วิวัฒนาการการเจริญเติบโตที่รวดเร็วมาก ปัจจุบันบริษัทเปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 2 ปี 8 เดือน แต่จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นั่นคือจากพนักงานเพียงร้อยกว่าคนในเดือนธันวาคม พ.ศ.2540 เพิ่มขึ้นเป็นพันกว่าคนในปลายปี พ.ศ.2541และในปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งหมด สองพันกว่าคน เนื่องจากปัจจุบันตลาดกำลังต้องการ ฮาร์ด ดิสก์ ไดรฟ์ ของไอบีเอ็มเป็นจำนวนมาก บริษัทจึงได้เพิ่มกำลังการผลิตโดยการเปิดเฟส 2 เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2542 เพื่อผลิตสินค้าตอบสนองต่อปริมาณความต้องการของผู้บริโภคที่ยังมีอยู่อย่างต่อเนื่องและเป็นจำนวนมาก โดยปัจจุบันบริษัทไม่สามารถผลิตได้ทันกับความต้องการของผู้บริโภค เนื่องจากปริมาณการสั่งซื้อ ที่มีมากกว่ากำลังการผลิตที่บริษัทสามารถผลิตได้ ดังนั้นบริษัทจึงต้องการที่จะผลิตสินค้าให้ได้เร็ว ที่สุดและมากที่สุด ซึ่งจะทำให้บริษัทขายสินค้าได้เพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานคือองค์ประกอบที่ สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการผลิต และในสภาวะปัจจุบันพนักงานจะต้องทำงานอย่างหนักโดย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องทำงานแข่งกับเวลา เพราะในแต่ละ Line การผลิตจะมีจอแสดงผลแสดงเปรียบเทียบให้พนักงานเห็นตลอดเวลาว่าผลงานที่ร่วมกันทำได้ ณ เวลานั้น สูงหรือต่ำกว่าเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในแต่ละทีมได้ นอกจากนี้พนักงานยังมีแรงกดดันจากหลายๆ ททาง ทั้งทางด้านหัวหน้างานที่คอยสอดส่องดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ด้านเพื่อนร่วมงานเพราะเป็นระบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งถ้าคนหนึ่งคนใดทำงานช้าจะมีผลต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนที่อยู่ในทีมเดียวกัน เพราะงานที่พนักงานคนหนึ่งทำเสร็จจะส่งต่อไปให้เพื่อนคนอื่นทำต่อ ซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดระหว่างการทำงานได้ ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้ได้ปริมาณการผลิตตามที่ทางฝ่ายวางแผนการผลิตได้วางแผนไว้ เพราะฉะนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทสมควรจะทำการศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของพนักงานว่าพนักงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในด้านใดบ้าง เพื่อประโยชน์ในการสร้างสิ่งจูงใจหรือเพิ่มสิ่งต่างๆ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

ซึ่งในการทำวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจาก แนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 – 151) และงานวิจัยในอดีตของ วิชัย ชวนเสงี่ยม และนิติ ตันเจริญ เพราะเป็นงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจอย่างครบถ้วน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยก็ได้ดัดแปลงเพิ่มเติมในด้านทำเลที่ตั้งของโรงงาน เนื่องจากบริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม 304 ในจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นสถานที่ค่อนข้างห่างไกลความเจริญ และได้ตัดองค์ประกอบของความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารออกไป เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มากนัก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับ บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยไม่สามารถใช้ผลสรุปจากการวิจัยของงานวิจัยที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นได้เนื่องจาก ประชากรที่ใช้ศึกษามีคุณสมบัติหรือลักษณะของตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ เป็นต้น นอกจากนี้วัฒนธรรมของแต่ละบริษัทก็มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ตามเชื้อชาติของผู้บริหาร หรือรูปแบบการบริหาร รวมถึงประเภทของอุตสาหกรรมการผลิตด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม
2. ศึกษาลำดับความพึงพอใจในการทำงานจากองค์ประกอบที่พึงพอใจมากที่สุดถึงพึงพอใจน้อยที่สุด
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนตัวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม
2. ทำให้ทราบถึงลำดับของความพึงพอใจในแต่ละองค์ประกอบของ

พนักงานเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้าง และพัฒนาสิ่งจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

3. ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนตัวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสรรหา และการคัดเลือกคนเข้าทำงานจากข้อมูลส่วนตัวให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภทได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตในการศึกษา

1. การศึกษานี้จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในฝ่ายผลิต บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. ประชากรที่จะศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานเกิน 1 ปี โดยเป็นพนักงานที่เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2541 เป็นต้นไป เนื่องจากผู้วิจัยได้วางแผนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงปลายเดือนมิถุนายน พ.ศ.2542 ผู้วิจัยจึงใช้พนักงานที่เริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ.2541 เป็นต้นไป เป็นประชากรในการศึกษา ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้การเปิด เฟส 2 ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2542 ทำให้มีพนักงานใหม่เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้ทำวิจัยเห็นว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าเกินไป จะไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ชัดเจนนัก ซึ่งอาจจะทำให้งานวิจัยชิ้นนี้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ เพราะพนักงานอาจจะยังไม่เข้าใจวัฒนธรรมบางอย่างขององค์กร เช่นพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในห้อง คลีน รัม ซึ่งเป็นห้องที่ต้องมีความสะอาดเป็นอย่างมากใช้ในการประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ในการผลิต ฮาร์ด ดิส ไดรฟ์ โดยพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในห้องนี้มีจำนวนประมาณ 70% ของพนักงานปฏิบัติการทั้งหมด โดยก่อนเริ่มทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานเปลี่ยนชุด โดยจะต้องใส่ชุด คลีน รুম ซึ่งเป็นชุดที่ปกปิดร่างกายทุกส่วนอย่างมิดชิด เพื่อป้องกันฝุ่นละอองเข้าไปในห้อง คลีน รุม ทำให้พนักงานที่ไม่เคยชินรู้สึกอึดอัดได้ เพราะต้องปิดปาก คลุมผม และห้ามแต่งหน้าเข้าไปทำงานในห้องนี้ด้วย ซึ่งพนักงานจะต้องใช้เวลาในการยอมรับเพื่อการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ และเข้าใจว่าความสะอาดคือหัวใจสำคัญของระบบการผลิต ฮาร์ด ดิส ไดรฟ์

1.5 ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยมีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยผู้วิจัยจะให้ความหมายเกี่ยวกับข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

คำถามเชิงบวก

— เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	พึงพอใจมากที่สุด
— เห็นด้วย	เท่ากับ	พึงพอใจมาก
— ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	พึงพอใจปานกลาง
— ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	พึงพอใจน้อย
— ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	พึงพอใจน้อยสุด

คำถามเชิงลบ

— เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	พึงพอใจน้อยที่สุด
— เห็นด้วย	เท่ากับ	พึงพอใจน้อย
— ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	พึงพอใจปานกลาง
— ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	พึงพอใจมาก
— ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	พึงพอใจมากที่สุด

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต หมายถึง พนักงานรายวันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ฮาร์ด ดิสก์ ไดรฟ์ ที่ทำงานประจำอยู่ในสายการผลิตของ บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุ หมายถึง อายุจริงนับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปัจจุบัน

ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภูมิลาเนาเดิม หมายถึง ภูมิลาเนาที่เคยอาศัยอยู่เดิมก่อนหน้าที่ได้มาทำงานในบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สายการผลิต หมายถึง สายการผลิตที่ท่านสังกัดอยู่และทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่องานที่รวม 11 ด้าน คือ เกี่ยวกับรายได้ และสวัสดิการ เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ เกี่ยวกับความยุติธรรม เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

รายได้และสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ การรักษาพยาบาล การประกันสังคม ค่าล่วงเวลา

ทำเลที่ตั้งของโรงงาน หมายถึง 203,205 ม.7 ต.ท่าตุม อ.ศรีมหาโพธิ์ จ.ปราจีนบุรี

สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงาน

ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความมั่นใจ และ เชื่อมั่นต่อชื่อเสียง และการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การงานให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษา และฝึกอบรมเพิ่มเติม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของ บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทาง โดยสรุปดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Strauss และ Sayles (จารุวรรณ' ชิตโชติ. 2540 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

สมยศ นาวิกาน (2522 : 391) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าคือ “ ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง “

เสถียร เหลืองอร่าม (2522 : 79) ได้ให้ความหมายว่า “ ความพึงพอใจในงาน เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเงิน และรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น”

ธีรศักดิ์ กำบวรรณรักษ์ (ยงยุทธ ฬิรพงศ์พัฒน์. 2538 : 10) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่าความพึงพอใจเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานที่มีทัศนคติที่มีความพึงพอใจในงานสูง พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานดีมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อารี เพชรพุด (2530 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของคณงานที่มีต่องาน และต่อนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจ และความสบายใจ มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการด้านร่างกายจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในงานนั้นได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีในการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจะมีไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับทัศนคติ และระดับความคาดหวังของแต่ละคน ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจทั้งในสิ่งที่เป็สิ่งของ และการกระทำ ความพึงพอใจในการทำงานนี้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงของการตอบสนองและความคาดหวังของบุคคล ถ้าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และผลงานในองค์กรนั้นดีตามไปด้วย

2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Thomas Willard Harrell (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 145 - 151) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ “

- ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
- ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)
- ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ก. ปัจจัยด้านบุคคล

1. ประสบการณ์
2. เพศ

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. อายุ
5. เวลาในการทำงาน
6. เซอร์วิสเซียม
7. การศึกษา
8. บุคลิกภาพ
9. ระดับเงินเดือน
10. แรงจูงใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงาน

ข. ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะงาน
2. ทักษะในการทำงาน
3. ฐานะทางวิชาชีพ
4. ขนาดของหน่วยงาน
5. ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน
6. สภาพทางภูมิศาสตร์
7. โครงสร้างของงาน

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน
2. รายรับ
3. ผลประโยชน์
4. โอกาสก้าวหน้า
5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
6. สภาพการทำงาน
7. เพื่อนร่วมงาน
8. ความรับผิดชอบ
9. การนิเทศงาน
10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
12. ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gilmer (โสภภาพรณ นิมมณี. 2540 : 15) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security)
2. โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for Advancement)
3. องค์การและการบริหารหรือการจัดการ(Company and Management)
4. เงินเดือน หรือค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะแท้จริงของงาน (Intrinsic Aspects of the Job)
6. การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
10. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

แน่นอน พงษ์สามารถ (2519 : 260) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่โดยทั่วไปปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคล มักจะเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสก้าวหน้า
3. ความน่าสนใจของงาน
4. ความน่าดึงดูดใจจากหัวหน้างาน
5. องค์การ และฝ่ายบริหาร
6. เนื้อหาเฉพาะของงาน
7. การบังคับบัญชา
8. ค่าจ้าง
9. ความหมายทางสังคมของงาน
10. สภาพการทำงาน
11. การสื่อสาร
12. ชั่วโมงการทำงาน
13. ความยากง่ายของงาน
14. ผลได้ต่าง ๆ จากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะโรงงานที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีอัตราการขาดงานน้อย การลาออกจากงานน้อย และมีบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา และพัฒนาปัจจัยสิ่งจูงใจ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954 ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 58 - 59) ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

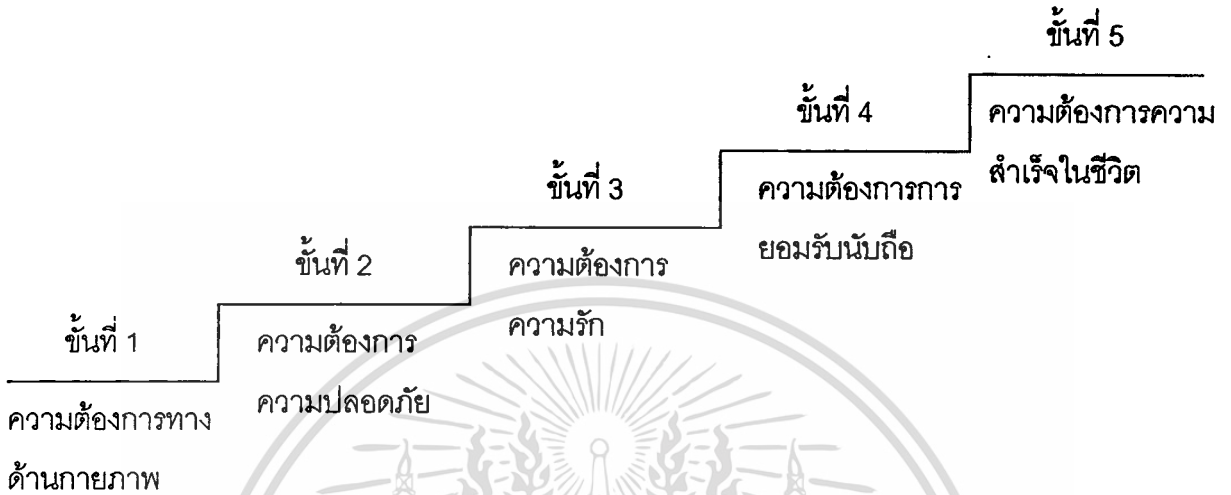
1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อควมมีชีวิตอยู่รอดได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และการต้องการความคุ้มครองจากผู้อื่น
3. ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความต้องการที่รู้สึกว่าได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าพวกหมู่
4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถือ ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงาน ที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์

2.3.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

Alderfer's Modified Need hierarchy Theory (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2535 :136 – 137) เขาได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้นในปี ค.ศ.1972 เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (E R G : Existence – Relatedness – Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความถูกต้องความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี กล่าวคือการตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะการลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 รัชชีย์ สันติวงษ์ 2537 : 400 - 404) ได้อธิบายไว้ดังนี้

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับจะพยายามแนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. คนโดยส่วนเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนะในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงในการรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y มีสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

1. คนมักจะทุ่มเทแรงกาย และแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และลักษณะของการควบคุมงาน
2. การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเอง ในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน
3. การที่คนมีความผูกพัน ต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน
4. คนเราไม่เพียงแต่ต้องการความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย
5. คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์การ

2.3.4 ทฤษฎีปัจจัยสองประการของเฟรดเดอริก เฮอ์ซเบิร์ก

(Frederick Herzberg, นิติ ตันเจริญ, 2538 : 8) ได้สัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน ในเมืองพิตส์เบิร์ก มลรัฐชิคาโก สหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "คนชอบงานหรือไม่ชอบงานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการศึกษาดังกล่าว เซอร์ชเบอร์ก ได้ตั้งทฤษฎีปัจจัยสองประการขึ้น ปัจจัยสองประการนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน

ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย

1. ความสำเร็จของงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ตัวของงานเอง
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า และความเจริญงอกงาม

ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าถ้าไม่มีปัจจัยนี้แล้วจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ กล่าวคือถ้ามีก็เกิดผลดี ถ้าไม่มีก็ไม่ได้เกิดผลเสียหาย

ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

1. นโยบาย และการบริหาร
2. เทคนิคของผู้หน้าที่เหมาะสมกับงาน
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
5. สภาพการทำงาน

ซึ่งตามทฤษฎีกล่าวว่า “หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ แต่ถ้าจะกล่าวให้ชัดเจน หมายความว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่คนงานเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ อย่างเพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และกล่าวได้ว่าปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ จะอยู่ในสภาพที่ดีเช่น คนงานมีสภาพการทำงานก็ไม่มีผลก่อให้เกิดความพอใจในงานขึ้นได้

2.3.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (ปรียาพร, 2535 : 139)

Vroom กล่าวว่า บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุดเขาจะ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานหนัก ถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวouldจะมีอิทธิพลมากหรือน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีเป็นจำนวนมาก แต่โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในหน่วยงานราชการ ในที่นี้ผู้ทำการวิจัยจะนำมาเสนอเฉพาะเรื่องที่ใกล้เคียงและสามารถประยุกต์ใช้กับบริษัทเอกชนได้เท่านั้น

Ann D.Mountain และ Leonie A.Ryder (อัมพร วิริยโกศล 2532 : 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานสตรี ในแผนกผลิตของโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศออสเตรเลีย Mountain พบว่าปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ

1. ความมั่นคงของงาน
2. ภาพพจน์ของบริษัท
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการศึกษาถึงปัจจัยโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความจำเจในงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

นิตติ ตันเจริญ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท พีเออี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ปัจจัยที่พนักงานมี

ความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความภูมิใจในองค์กร ความยุติธรรม ความมั่นคงในอาชีพ และรายได้และสวัสดิการ

วิชัย ชวนเสียม (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงงานอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากที่สุดถึงพจน้อยที่สุดได้ดังนี้

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 6) ความรับผิดชอบในการทำงาน
- 7) ความมั่นคงในอาชีพการงาน
- 8) ความก้าวหน้า
- 9) นโยบายและการบริหาร
- 10) ความยุติธรรม
- 11) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 13) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 14) ความหนักเบาของงาน

และจากการศึกษาตัวแปรด้านภูมิหลังของแรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ จำนวนปีกับการทำงาน ภูมิฐานะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และผลดังกล่าวไม่เป็นไปตามทิศทางที่สนับสนุนสมมุติฐานในการศึกษา แรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะมีความหลังต่างกันก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน

รจ ฎุพวงไพโรจน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

- กลุ่มพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง
- กลุ่มพนักงานที่สมรสมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่เป็นโสด
- กลุ่มพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิปริญญาตรี
- กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- กลุ่มพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่า

ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า

- พนักงานที่ทำงานในหมวดบริหารระดับต้น มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่ทำงานในหมวดปฏิบัติการ
- ในกลุ่มของพนักงานเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานเพศชาย
- ในกลุ่มของพนักงานที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่เป็นโสด
- ในกลุ่มของพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี
- ในกลุ่มของพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

วัชระ ยาคูณ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรสื่อสารการบิน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า วิศวกรระบบสื่อสารการบิน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน สมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากที่พักอาศัยมายังสถานที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม อายุ เงินเดือน สมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากที่พักอาศัยมายังสถานที่ทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิญา สุทธธรรวรงค์ (2540) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความพึงพอใจในระดับต่ำในด้านผลตอบแทน และพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โสภภาพรณ นิมมณี (2540) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องจังหวัดชลบุรี ทั้งหมด 3 โรงงาน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับลูกจ้างจำนวน 530 คน ผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานระดับมากจำนวน 8 ด้าน และพึงพอใจในงานระดับปานกลาง 3 ด้าน จากจำนวนทั้งหมด 11 ด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผล และพยากรณ์ต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในชลบุรี ต่อ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา

วิวัฒน์ รัตนชานอง (2540) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานสุราจังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน, ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน, ความพึงพอใจด้านนโยบาย และ การบริหาร และความพึงพอใจในด้านความสัมฤทธิ์ผลในงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้ทำการวิจัยจึงได้ทำการทดสอบสมมติ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฐานความพึงพอใจในงานของพนักงาน พิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมเจตน์ รุ่งกลิ่น (2540) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พัฒนสิน พาณิชย์ ลิสซิ่ง จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับต้นอายุไม่เกิน 3 ปี ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากที่สุดไปหาปัจจัยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยเงินเดือน, ปัจจัยความก้าวหน้า, ปัจจัยความมั่นคง, ปัจจัยความสำเร็จของงาน, ปัจจัยลักษณะงาน, ปัจจัยความรับผิดชอบ, ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน, ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา, ปัจจัยสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยสวัสดิการ, ปัจจัยสภาพการทำงาน, ปัจจัยการยอมรับนับถือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าผลการวิจัยจะมีความแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นผู้ทำการวิจัยในครั้งนี้จึงเลือกปัจจัย หรือตัวแปรอิสระที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่น่าสนใจศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับ 11 องค์ประกอบ ของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งดัดแปลงมาจากกรอบแนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยดัดแปลงให้มีความเหมาะสมกับประเภทของธุรกิจ



แผนภาพ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

2.6 สมมติฐานในการศึกษา

1. อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ภูมิลำเนามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
3. สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน
4. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ทำการวิจัยสามารถเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาที่สำคัญ ๆ บางประการ ซึ่งผู้ทำวิจัยเห็นว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3.1 ประชากร และการกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการสุ่ม พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 225 คน ขนาดของตัวอย่างดังกล่าวคำนวณโดยใช้ทฤษฎีของ Taro Yamane ในการทดสอบหาขนาดของตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ดังนี้

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

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ระดับความคลาดของการสุ่มตัวอย่าง = 0.05

$$\begin{aligned} \text{ขนาดตัวอย่าง} &= \frac{512}{1+(512 \times (0.05)^2)} \\ &= 225 \text{ คน} \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 194 คน คิดเป็นร้อยละ 86.22 ของขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ไอพีเอ็ม สตอเจจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 512 คน จากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี นับจากวันเริ่มเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ทำการส่งแบบสอบถามให้ฟรีแมนเพื่อแจกจ่ายให้กับพนักงานปฏิบัติการใน แต่ละสายการผลิต เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ.2542 และได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามเสร็จสิ้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2542

3.2 ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิม ระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นว่า มีผลต่อความพึงพอใจในองค์ประกอบ 11 ประการ ได้แก่

- เกี่ยวกับรายได้ และสวัสดิการ
- เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน
- เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
- เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ
- เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ
- เกี่ยวกับความยุติธรรม
- เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ
- เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา
- เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร
- เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีการศึกษาดังนี้

1. ค้นคว้าจากเอกสาร โดยกากรศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ บทความ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. วิจัยภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยชี้วัดความพึงพอใจโดยได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยในอดีต วิชัย ชวนเสงี่ยม 2540 และนิติ ตันเจริญ 2538 โดยได้เพิ่มเติมองค์ประกอบในด้านทำเลที่ตั้งของโรงงาน และได้ตัดองค์ประกอบบางอย่างออกไปเพื่อให้เหมาะสมกับ บริษัท โอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบบสอบถามในส่วนนี้จะมีจำนวน 33 ข้อ โดยเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

- เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ
- เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน
- เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน
- เกี่ยวกับการขอมันนับถือ
- เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ
- เกี่ยวกับความยุติธรรม
- เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ
- เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา
- เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร
- เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

3. เป็นคำถามเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale มาใช้ ซึ่งมีคำตอบ 5 ตัวเลือก พร้อมลำดับของคะแนนดังนี้

คะแนนในเชิงบวกให้คะแนนดังนี้

— เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5	คะแนน
— เห็นด้วย	เท่ากับ	4	คะแนน
— ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3	คะแนน
— ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
— ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนในเชิงลบ หรือเชิงปฏิเสธ ให้คะแนนดังนี้

— เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1	คะแนน
— เห็นด้วย	เท่ากับ	2	คะแนน
— ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3	คะแนน
— ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	4	คะแนน
— ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5	คะแนน

3.6 การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่า

ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้ระบบการให้คะแนน โดยใช้เกณฑ์เดียวกับวิทยานิพนธ์ของ โสภภาพรณ นิมมณี พ.ศ.2540 ส่วนการคำนวณค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณ

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วัดระดับการกระจายของข้อมูล โดยสามารถแบ่งระดับการกระจายของข้อมูลได้ดังนี้ โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการคำนวณ

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0-0.99 หมายถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานมีการกระจายไม่มาก นั่นคือพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันไม่มาก
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป หมายถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานมีการกระจายมาก นั่นคือพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ หากค่าร้อยละ หรือ หาค่าเฉลี่ยตามลักษณะของตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในแต่ละองค์ประกอบ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS คำนวณค่าไค-สแควร์ (X^2)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานตามวิธีสถิติร้อยละ
2. วิเคราะห์เพื่อหาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำไปปรับระดับเป็น พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด
3. สรุปทัศนะและข้อเสนอแนะในส่วนของปัญหาอุปสรรคโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อันได้แก่ค่าร้อยละช่วยในการวิเคราะห์
4. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยคำนวณค่าไค-สแควร์ (X^2)

4.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุพนักงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 15-20 ปี	101	52.06
ระหว่าง 21-25 ปี	71	36.60
ระหว่าง 26-30 ปี	22	11.34
รวม	194	100

จากตารางที่ 4.1. พบว่าพนักงานมีอายุระหว่าง 15-20 ปีมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 52.06 รองลงมาจะมีอายุระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 และอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.34 จากพนักงานนี้ผู้ที่มีอายุมากที่สุดคือ 30 ปี น้อยที่สุดคือ 17 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละภูมิภาคเดิมของพนักงานจำแนกตามภาค

ภาค	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาคตะวันออก	92	47.43
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	94	48.45
3. ภาคกลาง	5	2.58
4. กรุงเทพมหานคร	3	1.54
รวม	194	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภูมิภาคเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดร้อยละ 48.45 ส่วนภาคตะวันออกร้อยละ 47.43 ภาคกลางคิดเป็นร้อยละ 2.58 และกรุงเทพฯ คิดเป็นร้อยละ 1.54 สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างมีภูมิภาคเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากเนื่องจากบริษัทมีนโยบายจัดหาพนักงานโดยเดินทางไปรับสมัครตามจังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่เสมอ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพการสมรสพนักงาน

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	145	74.74
2. สมรส	45	23.20
3. หย่าร้าง	4	2.06
รวม	194	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ เป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 74.74 สมรสคิดเป็นร้อยละ 23.20 หย่าร้างคิดเป็นร้อยละ 2.06 สาเหตุที่พนักงานโดยส่วนใหญ่ยังเป็นโสดเนื่องจากอายุยังน้อย ซึ่งอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 21.25 ปี เท่านั้น

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า ม.6,ปวช,ม.ศ.5	56	28.87
2. ม.6,ปวช,ม.ศ.5	123	63.40
3. สูงกว่า ม.6,ปวช,ม.ศ.5	15	7.73
รวม	194	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา ม.6,ปวช, ม.ศ.5 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.40 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับ ต่ำกว่า ม.6,ปวช,ม.ศ.5 คิดเป็นร้อยละ 28.87 และที่ที่น้อยที่สุดคิดคือมีการศึกษาในระดับสูงกว่า ม.6,ปวช,ม.ศ.5 คิดเป็นร้อยละ 7.73

4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพิจารณาจาก 11 องค์ประกอบดังนี้

1. เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ
2. เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งโรงงาน
3. เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน
4. เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ
5. เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ
6. เกี่ยวกับความยุติธรรม
7. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ
8. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
9. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา
10. เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร
11. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จะวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในคำถามแต่ละข้อแล้วนำค่าที่ได้เปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ของระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ

รายได้และสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป	1.91	0.82	พึงพอใจน้อย
ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้	3.99	0.80	พึงพอใจมาก
บริษัทแห่งนี้ให้เงินเดือนสูงเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ๆ	2.99	0.83	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.97	0.52	พึงพอใจปานกลาง

ตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาคะแนนจากคำถามแต่ละหัวข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในเรื่องของสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ (3.99 คะแนน) รายได้สูงเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นพึงพอใจปานกลาง (2.99 คะแนน) แต่พนักงานจะมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องของเงินเดือนที่ได้รับ (1.91 คะแนน) และมีค่าเฉลี่ยรวม (2.97 คะแนน) นั่นคือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยนั่นคือพนักงานมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจ ของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน

ทำเลที่ตั้งโรงงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 แห่งนี้มีสภาพอากาศไม่ดีเนื่องจากมีกลิ่นรบกวน	1.79	0.92	พึงพอใจน้อยที่สุด
โรงงานแห่งนี้ควรไปตั้งที่อื่นมากกว่าที่นี่เพราะที่นี่ห่างไกลความเจริญจนเกินไป	2.98	1.12	พึงพอใจปานกลาง
บริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 แห่งนี้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอแล้ว	3.23	0.97	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.67	0.66	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานรู้สึกสะดวกสบายในการดำเนินชีวิตในระดับปานกลาง (3.23 คะแนน) ความเจริญบริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.98 คะแนน) และมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดในเรื่องของสภาพอากาศในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 ค่าเฉลี่ยรวม (2.67 คะแนน) นั่นคือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องทำเลที่ตั้งของโรงงาน ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ยกเว้นในเรื่องของความเจริญของบริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 มีค่า S.D เท่ากับ 1.12 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก นั่นคือพนักงานจะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจ ของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านพอใจกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีอย่างเพียงพอและสะดวกต่อการนำมาใช้	3.82	0.86	พึงพอใจมาก
โรงงานมีความสะอาดเรียบร้อยและมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	4.28	0.62	พึงพอใจมากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสมแก่การทำงานแล้ว	3.82	0.72	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.57	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่องความสะอาดเรียบร้อยและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีของโรงงาน (4.28 คะแนน) และมีความพึงพอใจในระดับพึงพอใจมากทั้งในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีอย่างเพียงพอ และสะดวกต่อการนำมาใช้กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม (3.82 คะแนน) เท่ากัน และค่าเฉลี่ยรวม (3.98 คะแนน) นั่นคือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องสภาพแวดล้อมและระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงงาน (3.98 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือพนักงานจะมีความพึงพอใจไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มีความสำคัญในบริษัท	4.05	0.93	พึงพอใจมาก
เพื่อน ๆ ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.75	0.67	พึงพอใจมาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน	3.62	0.71	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.53	พึงพอใจมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานที่มีความรู้สึกพึงพอใจในระดับมากทั้งใน ด้านความสำคัญของงานที่ทำต่อบริษัท (4.05 คะแนน) เพื่อน ๆ ยอมรับความสามารถในการทำงาน (3.70 คะแนน) ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน (3.62 คะแนน) และค่าเฉลี่ยรวม (3.81 คะแนน) นั่นคือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องการยอมรับนับถือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ในทุกข้อของคำถามแสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ ประกอบเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

ความมั่นคงในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านพอใจในงานที่ทำอยู่เพราะเป็นงาน ที่มั่นคงไม่ต้องกลัวว่าจะถูกออกจากงาน ได้ง่าย	3.51	0.77	พึงพอใจมาก
ท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจเพราะ หัวหน้าให้การปกป้องลูกน้องดี	3.62	0.88	พึงพอใจมาก
ในอนาคตท่านจะไปประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากงานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง	2.90	0.84	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.57	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในเรื่องของความสบายใจ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากหัวหน้าให้การปกป้องลูกน้องดี (3.62 คะแนน) รองลงมาพนักงานมี ความพึงพอใจมากในเรื่องความมั่นคงของงานที่ทำอยู่โดยไม่ต้องกลัวว่าโดนออกจากงาน (3.51 คะแนน) และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องในอนาคตจะต้องไปประกอบ อาชีพอื่นเนื่องจากงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง (2.90 คะแนน) อาจจะเนื่องมาจากรายได้ที่ได้น้อยเกินไป และระดับความพึงพอใจโดยรวมในด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานอยู่ในระดับปาน กลาง (3.34 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 นั่นแสดงว่าข้อมูลมีการกระจาย น้อย นั่นคือพนักงานมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับความยุติธรรม

ความยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ในหน่วยงานของท่านขาดความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือน	2.79	0.94	พึงพอใจปานกลาง
ในการทำผิดทุกคนจะถูกลงโทษโดยเสมอภาค	3.78	0.93	พึงพอใจมาก
หัวหน้ากระจายงานให้พนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	3.74	0.73	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.60	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในเรื่องการทำผิดทุกคนถูกลงโทษโดยเสมอภาค โดยมี (3.78 คะแนน) รองลงมาจะมีความพึงพอใจมากในเรื่องหัวหน้ากระจายงานให้พนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม (3.74 คะแนน) และพนักงานมีความพึงพอใจปานกลางในเรื่องความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือน (2.79 คะแนน) แต่ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจในด้านความยุติธรรมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูง (3.44 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่า 1.00 ในทุกข้อของคำถาม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยนั่นคือพนักงานมีระดับความพึงพอใจไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ลักษณะงานที่ทำอยู่มีความจำเจน่าเบื่อ	2.74	1.07	พึงพอใจปานกลาง
ปริมาณของงานที่ทำอยู่ในแต่ละวันมากเกินไป	2.10	0.97	พึงพอใจน้อย
ตำแหน่งงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อการหางานทำที่อื่นได้	3.25	0.86	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.70	0.62	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีความพอใจในระดับปานกลางในเรื่องของตำแหน่งงานที่ทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานทำที่อื่นได้ (3.25 คะแนน) พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านลักษณะงานที่มีความจำเจน่าเบื่อ (2.74 คะแนน) และพนักงานมีความพึงพอใจน้อยในด้านปริมาณงานที่ทำซึ่งมีมากเกินไป (2.10 คะแนน) แต่ค่าเฉลี่ยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องลักษณะงานที่ทำ (2.70 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่า 1.00 ยกเว้นในเรื่องลักษณะงานที่ทำอยู่มีความจำเจน่าเบื่อ มีค่า S.D. เท่ากับ 1.07 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายมาก นั่นคือพนักงานมีความเห็นแตกต่างกัน

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี	3.81	0.88	พึงพอใจมาก
เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.76	0.80	พึงพอใจมาก
เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.44	0.87	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.73	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในทุกข้อของคำถาม โดยมีความพึงพอใจมากในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี (3.81 คะแนน) รองลงมาเมื่อมีเรื่องเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (3.76 คะแนน) และอันดับสุดท้ายเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (3.44 คะแนน) และค่าเฉลี่ยรวมพนักงานมีความพึงพอใจมากในด้านเพื่อนร่วมงาน (3.67 คะแนน) เนื่องจากจากพนักงานมีอายุใกล้เคียงกัน และมีระบบการทำงานกันเป็นทีมทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและช่วยเหลือกัน ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ในทุกข้อของคำถาม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
หัวหน้างานของท่านไว้วางใจและให้ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่แทรกแซงการทำงานของท่าน	3.59	0.81	พึงพอใจมาก
หัวหน้าไม่เคยยอมรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านเลย	3.53	0.87	พึงพอใจมาก
หัวหน้าของท่านเอาใจใส่คอยดูแลลูกน้องทุกคนในแผนกที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	3.75	0.85	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.64	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในทุกข้อของคำถามเช่นกันโดยพึงพอใจมากในเรื่องหัวหน้าเอาใจใส่คอยดูแลลูกน้องทุกคนในแผนกเป็นอย่างดี (3.75 คะแนน) รองลงมาพึงพอใจมากกับหัวหน้าที่ไว้วางใจให้ทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เข้ามาแทรกแซง (3.59 คะแนน) และสุดท้ายพึงพอใจมากกับหัวหน้ายอมรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของลูกน้อง (3.53 คะแนน) นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยรวม (3.62 คะแนน) นั้นแสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชาในระดับพึงพอใจมาก ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ในทุกข้อของคำถาม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่นี้เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีภาพพจน์ดี	4.33	0.66	พึงพอใจมากที่สุด
ท่านภูมิใจในตัวเองที่สามารถเข้ามาทำงานในบริษัทแห่งนี้ได้	4.22	0.65	พึงพอใจมากที่สุด
ถ้ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นได้ท่านจะไปจากบริษัทนี้ทันที	3.30	0.76	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.49	พึงพอใจมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด พนักงานภูมิใจในชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัท (4.33 คะแนน) รองลงมาพนักงานพอใจที่ตัวเองสามารถทำงานกับบริษัทนี้ได้ (4.22 คะแนน) และสุดท้ายพนักงานพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านถ้ามีโอกาสไปทำงานที่บริษัทอื่นพนักงานจะไปทันที (3.39 คะแนน) เนื่องจากพนักงานจำนวนมากมาจากต่างจังหวัดจึงสามารถตัดสินใจได้ง่ายถ้าจะต้องไปทำงานที่อื่น ค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจของพนักงานในด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (3.95 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ในทุกข้อของคำถาม แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. ระดับความพึงพอใจของพนักงานจำแนกตามองค์ประกอบเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
การได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานเป็นสิ่งเป็นไปได้ยากสำหรับท่าน	2.28	0.91	พึงพอใจน้อย
บริษัทนี้ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้พนักงานอยู่เสมอ	3.99	0.70	พึงพอใจมาก
การทำงานในโรงงานนี้นาน ๆ จะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้	3.30	0.81	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	0.51	พึงพอใจปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในด้านบริษัทให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.99 คะแนน) เนื่องจากปัจจุบันบริษัทมีนโยบายจัดให้พนักงานมีความรู้ในระดับ ม.3 เรียน กคน. เพื่อให้พนักงานมีระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยจัดการเรียนการสอนในบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจปานกลางในเรื่องการทำงานในโรงงานนี้นาน ๆ จะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ (3.30 คะแนน) และพนักงานมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (2.28 คะแนน) เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการมีจำนวนมาก ในขณะที่ตำแหน่งสูงขึ้นจะมีน้อย นอกจากนี้มีผลค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจของพนักงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (3.19 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อยนั่นคือพนักงานมีระดับความพึงพอใจไปในแนวทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และ S.D. และลำดับความสำคัญของความพึงพอใจในองค์ประกอบ 11 ด้าน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ลำดับของระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ
1. เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	0.57	1	มาก
2. เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร	3.95	0.49	2	มาก
3. เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ	3.81	0.53	3	มาก
4. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	0.73	4	มาก
5. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	3.62	0.64	5	มาก
6. เกี่ยวกับความยุติธรรม	3.44	0.60	6	มาก
7. เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ	3.34	0.57	7	ปานกลาง
8. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.19	0.51	8	ปานกลาง
9. เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ	2.97	0.52	9	ปานกลาง
10. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ	2.70	0.62	10	ปานกลาง
11. เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งโรงงาน	2.67	0.66	11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39			ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ในระดับมาก 6 องค์ประกอบด้วยกัน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ดังนี้ 1) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (3.98 คะแนน) 2) เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร (3.95 คะแนน) 3) เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ (3.81 คะแนน) 4) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (3.67 คะแนน) 5) เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 6) เกี่ยวกับความยุติธรรม (3.44 คะแนน) นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางใน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1) เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ (3.34 คะแนน) 2) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (3.19 คะแนน) 3) เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ (2.99 คะแนน) 4) เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ (2.70 คะแนน) 5) เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งโรงงาน (2.67 คะแนน) เพราะฉะนั้นค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมขององค์ประกอบทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างจะมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.39 คะแนน) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าต่ำกว่า 1.00 ใน

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุกองค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย นั่นคือพนักงานมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกัน

4.3 ทักษะและข้อเสนอแนะในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน และร้อยละ ของทัศนคติและข้อเสนอแนะในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป	105	54.12
ควรเพิ่มค่าทำงานล่วงเวลาและเพิ่มการทำงานล่วงเวลา	8	4.12
ควรเพิ่มสวัสดิการด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7	3.60
ควรจัดให้มีค่าเช่าบ้าน	4	2.06
เพิ่มคูปองค่าอาหาร	4	2.06
เพิ่มรถรับส่งพนักงาน	3	1.55
เพิ่มเบี้ยขยัน	2	1.03

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
สภาพอากาศบริเวณนิคมอุตสาหกรรมมีกลิ่นรบกวน	37	19.07
ที่ตั้งของโรงงานห่างไกลความเจริญจนเกินไป	26	13.40
ควรปลูกต้นไม้บริเวณโรงงานให้มากกว่านี้	3	1.55

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานไม่เพียงพอ	5	2.58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยุติธรรม	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม	6	3.09

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
ลักษณะงานมีความจำเจน่าเบื่อ จึงควรให้มีการสลับตำแหน่งงานกันได้ อย่างน้อยพนักงาน 1 คนควรมี 2 ตำแหน่งสับเปลี่ยนกัน	21	10.82
ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปจนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน	13	6.70

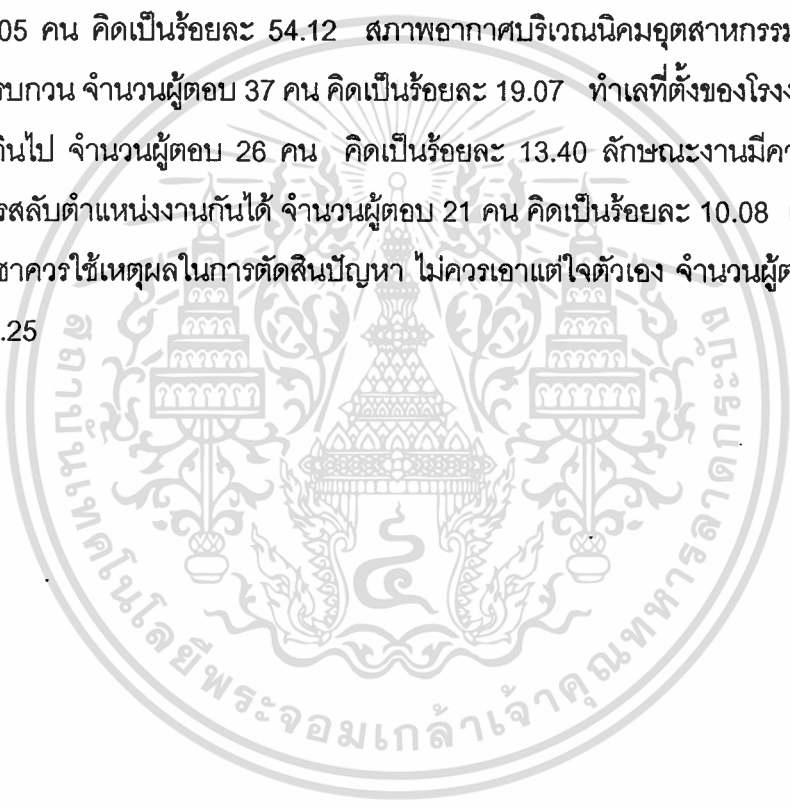
ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเพื่อเพิ่มความสามัคคีในการทำงาน	8	4.12

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาควรใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ไม่ควรเอาแต่ใจตัวเอง	16	8.25
ควรเพิ่มความยุติธรรม	2	1.03
ควรมีน้ำใจ	2	1.03

ทัศนคติและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	จำนวนผู้ตอบ (คน)	ร้อยละ
บริษัทควรจัดให้พนักงานรายวันที่มีผลการทำงานดีสามารถเลื่อนขั้นเป็นพนักงานรายเดือนได้	6	3.09

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นว่าจาก 11 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่ทำการศึกษา พนักงานมีข้อเสนอแนะทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความยุติธรรม เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานไม่มีข้อเสนอแนะได้แก่ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ และเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร และข้อเสนอแนะที่มากที่สุด 5 อันดับแรกได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป จำนวนผู้ตอบ 105 คน คิดเป็นร้อยละ 54.12 สภาพอากาศบริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 ไม่ได้เนื่องจากมีกลิ่นรบกวน จำนวนผู้ตอบ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.07 ทำเลที่ตั้งของโรงงานห่างไกล ความเจริญจนเกินไป จำนวนผู้ตอบ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 ลักษณะงานมีความจำเจน่าเบื่อ ควรให้มีการสลับตำแหน่งงานกันได้ จำนวนผู้ตอบ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08 และสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาควรใช้เหตุผลในการตัดสินใจปัญหา ไม่ควรเอาแต่ใจตัวเอง จำนวนผู้ตอบ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25



4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน สมมติฐาน

H_0 : อายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : อายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
15-20 ปี	0	0	56	45	0	101
21-25 ปี	0	2	32	36	1	71
26-30 ปี	0	0	9	13	0	22
รวม	0	2	97	94	1	194
						X^2 คำนวณ = 7.41
						X^2 เปิดตาราง = 12.59

จากตารางที่ 4.18 จากการศึกษาอายุของพนักงาน 194 คน พบว่า พนักงานมีอายุระหว่าง 15-20 ปี จำนวน 101 คน สามารถจำแนกตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ พึงพอใจมาก 45 คน ปานกลาง 56 คน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 71 คนซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 36 คน ปานกลาง 32 คน น้อย 2 คน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 22 คน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจมาก 13 คน ปานกลาง 9 คน รวมพนักงานพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 94 คน ปานกลาง 97 คน และน้อย 2 คน และจากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยวิธีการหาค่าไค-สแควร์ (X^2) ใช้โปรแกรม SPSS พบว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 7.41 ซึ่งน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.59 (ที่ $df = 6, \alpha = 0.05$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน

H_0 : ภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ภูมิลำเนา	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
จังหวัดอื่นๆ	0	2	52	48	0	102
ภาคตะวันออก	0	0	45	46	1	92
รวม	0	2	97	94	1	194
						X^2 คำนวณ = 3.04
						X^2 เปิดตาราง = 7.815

จากตารางที่ 4.19 จากการศึกษาลำเนาของพนักงาน 194 คน พบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นๆ มีจำนวน 102 คน สามารถจำแนกตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ พึงพอใจมาก 48 คน ปานกลาง 52 คน น้อย 2 คน พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก มีจำนวน 96 คน ซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 46 คน ปานกลาง 45 คน รวมพนักงานพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 94 คน ปานกลาง 97 คน และน้อย 2 คน จากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยวิธีการหาค่าไค-สแควร์ (X^2) โดยให้โปรแกรม SPSS พบว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ ภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้ = 3.04 ซึ่งน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 7.815 (ที่ $df = 3, \alpha = 0.05$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐาน

H_0 : สถานภาพสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : สถานภาพสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
โสด	0	2	73	69	1	145
สมรส	0	0	22	23	0	45
หย่าร้าง	0	0	2	2	0	4
รวม	0	2	97	94	1	194
						X^2 คำนวณ = 1.118
						X^2 เปิดตาราง = 12.59

จากตารางที่ 4.20 จากการศึกษาสถานภาพการสมรสของพนักงาน 194 คน พบว่าพนักงานเป็นโสดจำนวน 145 คน สามารถจำแนกตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ พึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 69 คน ปานกลาง 73 คน น้อย 2 คน พนักงานที่สมรสมีจำนวน 45 คนซึ่งมีความพึงพอใจมาก 23 คน ปานกลาง 22 คน พนักงานที่หย่าร้างมีจำนวน 4 คน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจมาก 2 คน ปานกลาง 2 คน รวมพนักงานพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 94 คน ปานกลาง 97 คน และน้อย 2 คน การผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยวิธีการหาค่าไค-สแควร์ (X^2) โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 นั่นคือ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 1.118 ซึ่งน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.59 (ที่ $df = 6, \alpha = 0.05$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน สมมติฐาน

H_0 : ระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ต่ำกว่า ม.6, ปวช,มศ.5	0	0	30	26	0	56
ม.6,ปวช, มศ.5	0	2	61	59	1	123
สูงกว่า ม.6 ปวช,มศ.5	0	0	6	9	0	15
รวม	0	2	97	94	1	194
						X^2 คำนวณ = 2.645
						X^2 เปิดตาราง = 12.59

จากตารางที่ 4.21 จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงาน 194 คน พบว่าพนักงานมีการศึกษา ต่ำกว่า ม.6 ปวช มศ.5 จำนวน 56 คน สามารถจำแนกตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ พึงพอใจมาก 26 คน ปานกลาง 30 คน พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 ปวช มศ.5 มีจำนวน 123 คน ซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 59 คน ปานกลาง 61 คน น้อย 2 คน พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า ม.6 ปวช มศ.5 มีจำนวน 15 คน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจมาก 9 คน ปานกลาง 6 คน รวมพนักงานพึงพอใจมากที่สุด 1 คน มาก 94 คน ปานกลาง 97 คน และน้อย 2 คน ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงานด้วยวิธีการหาค่าไค-สแควร์ (X^2) ใช้โปรแกรม SPSS พบว่ายอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่นคือ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เนื่องจากค่า X^2 ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.645 ซึ่งน้อยกว่าค่า X^2 ที่เปิดจากตาราง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 12.59 (ที่ $df = 6, \alpha = 0.05$)



บทที่ 5

สรุปผลวิจารณ์ผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการศึกษาจากพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิตโดยใช้ตัวอย่างทั้งหมด 194 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล แล้วนำค่าที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ (X^2) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม 2) ศึกษาลำดับความพึงพอใจในการทำงานจากองค์ประกอบที่พอใจมากที่สุดถึงพจน้อยที่สุด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนตัวกับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 ลักษณะของข้อมูลส่วนตัวของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

พนักงานที่ทำการศึกษ เป็นผู้มีอายุในช่วง 15-20 ปีมากที่สุด ถึงร้อยละ 52.06 ช่วงอายุ 26-30 น้อยที่สุด ร้อยละ 11.34 อายุน้อยที่สุดคือ 17 ปี อายุมากที่สุด 30 ปี ภูมิลำเนาเดิมของพนักงานอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดถึงร้อยละ 48.45

และภาคตะวันออกเฉียงใต้อ้อยละ 47.43 ไม่มีพนักงานที่มีภูมิลำเนาในภาคใต้และภาคเหนือ พนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นโสดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.74 สมรสร้อยละ 23.20 และหย่าร้าง 2.06 พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับ ม.6,ปวช.,มศ.5 ร้อยละ 63.40 รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับ ต่ำกว่า ม.6,ปวช มศ.5 ร้อยละ 28.87 และมีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่า ม.6,ปวช,มศ.5 น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 7.73

5.1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับของความพึงพอใจของพนักงานสามารถเรียงลำดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด และแบ่งระดับของความพึงพอใจในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ ระดับพึงพอใจมากมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย 2) เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร 3) เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) เกี่ยวกับเพื่อร่วมงาน 5) เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 6) เกี่ยวกับความยุติธรรม ระดับความพึงพอใจปานกลาง 5 ด้าน ดังนี้ 1) เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ 2) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ 3) เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ 4) เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ และสุดท้าย 5) เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน

5.1.3 ทศนะและข้อเสนอนแนะในส่วนของปัญหาและอุปสรรคต่อความพึงพอใจ

ปัญหาของพนักงานที่ทำการศึกษา พบว่าเป็นผู้มีปัญหาด้านเงินเดือนมากที่สุด ร้อยละ 54.12 รองลงมาเป็นสภาพอากาศบริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 ร้อยละ 19.07 และทำเลที่ตั้งของโรงงานที่อยู่ห่างไกลความเจริญร้อยละ 13.40 ลักษณะงานมีความจำเจ นำเบื่อโดยเห็นว่าควรมีการสลับตำแหน่งในการทำงานเพื่อลดความจำเจร้อยละ 10.82 และผู้บังคับบัญชาควรจะใช้เหตุผล มีน้ำใจ ไม่ใช้อารมณ์กับลูกน้องร้อยละ 8.25 ส่วนปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ควรมีเงินสะสมกองทุนเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานรายวัน, ควรเพิ่มค่าทำงานล่วงเวลาและปริมาณการทำงานล่วงเวลาเพิ่มเบี่ยชยัน เพิ่มคูปองค่าอาหาร เพิ่มรถรับส่ง ปลุกดันไม้บริเวณโรงงานน้อยเกินไป ทำหลังคาบริเวณทางเดินเข้าออกโรงงาน เพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เหมาะสม

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. อายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ภูมิลำเนากับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
3. สถานภาพการสมรสกับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. ระดับการศึกษากับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 วิจัยารณ์ผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถวิจัยารณ์ผลจากงานวิจัยได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 เมื่อศึกษาในองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบ จะพบว่าองค์ประกอบที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัท ไอบีเอ็ม สโตเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทผลิต ฮาร์ด ดิส ไดร์ฟ ซึ่งเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงงานจะต้องมีความสะอาดเรียบร้อย นอกจากนี้โรงงานมีอุณหภูมิที่พอเหมาะในการทำงาน โรงงานไม่มีเสียงรบกวน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานไม่เป็นอันตราย จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และอันดับที่ 2 ได้แก่ เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หมายถึงพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องมาจาก ไอบีเอ็ม เป็นโรงงานที่ใหญ่สะอาดและปลอดภัยที่สุดในนิคมอุตสาหกรรม 304 มีพนักงานมากที่สุด มีสวัสดิการให้พนักงานดีที่สุด เช่น มีรถรับส่งพนักงานมากที่สุดครอบคลุมและจำนวนมาก มีการศึกษาออกโรงเรียน มีหอพักที่สะอาดปลอดภัย เป็นต้น

ส่วนองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 หมายถึงพนักงานมีความพอใจปานกลาง เนื่องมาจากบริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 แห่งนี้มีกลิ่นรบกวนจากโรงงานใกล้เคียงตลอดเวลา นอกจากนี้บริเวณนิคมอุตสาหกรรมยังค่อนข้างห่างไกลความเจริญ การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากรถประจำทางมีน้อยมากพนักงานจึงต้องอาศัยรถรับส่งพนักงานเป็นหลัก สถานบันเทิง แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ และร้านอาหารมีน้อย และไม่ค่อยมีคุณภาพ เป็นต้น องค์ประกอบต่อมาที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่เป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 นั่นคือพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานเป็นงานที่ต้องทำแข่งกับเวลา เนื่องจากเป็นระบบการผลิตแบบต่อเนื่อง พนักงานจึงไม่มีเวลาพักในระหว่างการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความเครียด และทำให้พนักงานรู้สึกว่างานมีมากเกินไป นอกจากนี้ลักษณะงานของพนักงานปฏิบัติการ เป็นงานที่มีความจำเจตลอดเวลา จึงทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายต่องานที่ทำได้

ลำดับขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากองค์ประกอบที่พึงพอใจมากที่สุด ถึงพึงพอใจน้อยที่สุดเป็นดังนี้ 1) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย 2) เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร 3) เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ 4) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 5) เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 6) เกี่ยวกับความยุติธรรม 7) เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ 8) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ 9) เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ 10) เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ 11) เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งโรงงาน สามารถวิจารณ์ผลของลำดับความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก ได้ดังนี้ จากทฤษฎีปัจจัยสองประการ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ถ้าไม่มีปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหล่านี้ก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 11 ด้านที่ศึกษา สามารถจำแนกเป็นปัจจัยกระตุ้นได้ดังนี้คือ เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ โดยลำดับขององค์ประกอบดังกล่าวอยู่ในลำดับดังนี้ตามลำดับ 3 - 8 - 10 ขององค์ประกอบที่ศึกษาทั้งหมด 11 ด้าน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูง และปานกลาง ส่วนปัจจัยอีกประการของทฤษฎีปัจจัยสองประการได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน คือถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้จากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 11 ด้านที่ศึกษา สามารถจำแนกเป็นปัจจัยค้ำจุนได้ดังนี้ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 อย่างข้างต้นอยู่ในลำดับดังนี้ตามลำดับ 1 - 4 - 5 - 9 เพราะฉะนั้นบริษัทต้องรักษาระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานให้คงอยู่ต่อไป และปรับปรุงในด้านเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทต้องหาวิธีการเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านรายได้และสวัสดิการ เพราะองค์ประกอบเหล่านี้จะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยตรง

สำหรับผลการวิจัยอื่นๆ พบว่าลำดับของความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบจะแตกต่างกันออกไป เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและประเภทของธุรกิจที่ศึกษาที่แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ อายุ ภูมิฐานะเดิม สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา กับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของวิชัย ชวนเสงี่ยม (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า เพศ อายุ รายได้ จำนวนปีในการทำงาน ภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ынยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน วิชระ ยาคุณ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ วิศวกรสื่อสารการบิน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า อายุ เงินเดือน สมาชิกในครอบครัว ระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อภิญา สุนทรธรราร่วงศ์ (2540) ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย วิวัฒน์ รัตนชำนอง (2540) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานสุราจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส กับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน

แต่ก็มีผลการวิจัยชิ้นอื่นๆ ที่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ รง ภูพวง ไพโรจน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิชระ ยาคูณ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ วิศวกรสื่อสารการบิน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อภิญญา สุนทรธาววงศ์ (2540) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. โรงงานควรปรับหาวิธีการในการเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานเพราะพนักงานจำนวนมากถึงร้อยละ 50.12 เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป เพราะเมื่อดูระดับของความ พึงพอใจ จะพบว่าพนักงานมีระดับของความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ระดับของความพึงพอใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับพึงพอใจมาก นอกจากนี้บริเวณนิคม อุตสาหกรรม 304 แห่งนี้จะมีค่าครองชีพสูงเมื่อเทียบกับชนบทอื่น ๆ เพราะฉะนั้นเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจสูงขึ้นในเรื่องของรายได้จึงควรเพิ่มเงินเดือนให้พนักงานเพราะเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด หรือถ้าเป็นไปได้ก็ควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตให้น้อยที่สุด เช่น เพิ่มคูปองค่าข้าว จัดรถรับส่งให้ถึงบ้าน, เพิ่มเบี้ยขยัน เป็นต้น

2. เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมบริเวณนิคมอุตสาหกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวก

บริเวณนิคมอุตสาหกรรม โรงงานและนิคมอุตสาหกรรมควรร่วมมือกันในการแก้ปัญหาเรื่องกลิ่น รบกวน และร่วมกันระหว่างบริษัทและเจ้าของนิคมในการพัฒนาสร้างสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามกีฬาชนิดต่าง ๆ และสถานที่พักผ่อนศูนย์อาหาร ตลาด และสถานบันเทิง

3. ควรส่งเสริมให้พนักงานเล่นกีฬา โดยการจัดรายการแข่งขันกีฬาภายในโรงงาน

เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยตนเอง และเป็นการฝึกให้พนักงานทำงานเป็นทีมและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา

4. จัดกิจกรรมฝึกอบรมและการจัดนิเทศงาน เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ควรจัด

ให้พนักงานได้ไปนอกสถานที่ หรือการจัดอบรมเพิ่มทักษะในการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และนอกจากนี้แล้วการเพิ่มทักษะในการทำงานของพนักงานจะทำให้พนักงานทำงานได้เร็วขึ้น และลดความจำเจน่าเบื่อในการทำงานลงได้

5. จัดฝึกอบรมหัวหน้างาน เช่น หลักสูตรหลักการบริหารคน การเป็นหัวหน้าที่ดี

มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานใหม่ควรจะได้รับ การฝึกอบรมเหล่านี้ก่อน และนอกจากนี้ควรจะมีการประเมินหัวหน้างานแต่ละคนโดยให้พนักงานได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยต้องจัดสถานการณ์ให้พนักงานไม่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่เป็นจริงมากที่สุด หรืออาจจะทำกล่องเสนอและรับความคิดเห็นเพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานได้

บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. 2539. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิสิกส์เซ็นเตอร์
- จารุวรรณ ชิตโชติ. 2540. "ความพึงพอใจ : กรณีศึกษาพนักงานระดับล่างในโรงงาน
อุตสาหกรรม"วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาฯ
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤชา ฤชุพันธุ์. 2541. "ภาวะอุตสาหกรรมการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์"วารสารส่งเสริม
การลงทุน 9(10) : 19-21.
- นิติ ต้นเจริญ. 2538. "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา
บริษัท เอพีอี (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน" ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อ
เสริมกรุงเทพ
- ยงยุทธ พรพงศ์พิพัฒน์. 2537. "ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานในองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รง ภูพวงไพโรจน์. 2540. "ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของ
งานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์
และเทคโนโลยี สื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพฯ" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วัชรระ ยาคณ. 2540. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรระบบสื่อสารการ
บิน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด" ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคม
มหาบัณฑิต.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิชัย ขวนเสงี่ยม. 2540. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่จังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิวัฒน์ รัตนชานอง. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานสุราจังหวัดเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์

สมเจตน์ รุ่งกลิ่น. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาสินพาณิชย์ ลิสซิ่ง จำกัด ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับต้น อายุงานไม่เกิน 3 ปี” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก

เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารในองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรววิทยา

โสภภาพรณ นิมมณี. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาส่งเสริมการเกษตร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อดิศักดิ์ คำขันธ์. 2535. ธุรกิจอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ไทยพัฒนาพานิช

อภิญา สุนทรธาววงศ์. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อารี เพชรพุด. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี้พับลิชชิง

อำพร วิริยโกศล. 2532. “รูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานห้องเย็นเก็บสต็อกน้ำ และโรงงานผลิตอาหารทะเลแช่แข็งบรรจุกระป๋อง” คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่



บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อบริษัท	: บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด IBM Storage Products (Thailand) Ltd.
วันจดทะเบียน	: 24 กุมภาพันธ์ 2540
สถานที่ตั้ง	: 203,205 หมู่ 7 ตำบลท่าตุม อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี 25140
เนื้อที่	: 110 ไร่ (176,000 ตารางเมตร)
เนื้อที่ใช้สอย	: 25,000 ตารางเมตร
ทุนจดทะเบียน	: 5 พันล้านบาท
เจ้าของ	: บริษัท ไอบีเอ็ม คอร์ปอเรชั่น
ผู้บริหาร	: มร. โนริโอะ โอกูมูระ กรรมการผู้จัดการ
ประเภทสินค้า	: ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ 2.5" สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก และฮาร์ดดิสก์ ไดรฟ์ 3.5" สำหรับคอมพิวเตอร์พีซีตั้งโต๊ะ
ตลาดส่งออก	: โรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ของไอบีเอ็ม และผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ อื่นๆ ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และสหรัฐอเมริกา
จำนวนพนักงาน	: 2,000 คน (ภายในปี 2541)
แผนการดำเนินงาน	:
พฤศจิกายน 2539	ได้รับทุนการอนุมัติส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการ ลงทุนแห่งประเทศไทย
มกราคม 2540	เริ่มก่อสร้างโรงงาน
กันยายน 2540	การก่อสร้างโรงงานเสร็จสิ้น
ธันวาคม 2540	เริ่มดำเนินการผลิต

“บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์แห่งแรกของไอบีเอ็มในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่จังหวัดปราจีนบุรี โรงงานแห่งนี้ทำการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ตั้งแต่ขั้นตอนของการประกอบ จนถึงการทดสอบประสิทธิภาพขั้นสุดท้ายด้วยเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ทั้ง 2 ประเภทที่ผลิตจากโรงงานแห่งนี้ ซึ่งได้แก่ ดิสก์ไดรฟ์ ขนาด 2.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก และดิสก์ไดรฟ์ 3.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์พีซี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบตั้งโต๊ะ จะถูกส่งไปยังผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และสหรัฐอเมริกา รวมถึงโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ของไอบีเอ็มเองด้วย"

ประวัติการลงทุนของไอบีเอ็มในประเทศไทย

บริษัท ไอบีเอ็ม ได้ร่วมกับบริษัท สหยูเนี่ยน จำกัด (มหาชน) พัฒนาและผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สำหรับคอมพิวเตอร์พีซี ตั้งแต่ปี 2532 มาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยมีโรงงานผลิตอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เมื่อความต้องการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ทั่วโลกเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ไอบีเอ็มจึงมีโครงการขยายฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของไอบีเอ็มเข้ามาในเอเชีย ยุโรป และอเมริกาเหนือ และได้มีการศึกษาถึงการขยายฐานการผลิตเข้ามาในประเทศไทยพร้อมกับเสนอโครงการต่อคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุนแห่งประเทศไทย หรือ BOI ซึ่งทาง BOI ได้ให้การสนับสนุนและอนุมัติโครงการเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2539

ไอบีเอ็ม ตัดสินใจเข้ามาสร้างฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เนื่องจากเล็งเห็นถึงปัจจัยความพร้อมด้านสาธารณูปโภคที่จะมารองรับอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ไฮเทค การมีกลุ่มซัพพลายเออร์ที่สามารถป้อนชิ้นส่วนวัตถุดิบได้อย่างเพียงพอและประสบการณ์ในการผลิตสินค้าคอมพิวเตอร์ของไทย นอกจากนี้จังหวัดปราจีนบุรียังมีระบบขนส่งที่ดีทั้งทางบกและทางอากาศ รวมถึงแรงงานที่มีความชำนาญ อีกทั้งยังอยู่ไม่ห่างไกลจากบริษัทสหยูเนี่ยน ซึ่งเป็นโรงงานผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ให้กับไอบีเอ็มอีกแห่งหนึ่งด้วย

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของไอบีเอ็ม ซึ่งมีขนาด 25,000 ตารางเมตร ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 110 ไร่ (176,000 ตารางเมตร) ในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรม 304 โซน 3 อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี มูลค่าการลงทุนทั้งสิ้น 560 ล้านดอลลาร์สหรัฐ

ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่โรงงานแห่งนี้ผลิต แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ดิสก์ไดรฟ์ขนาด 2.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กและขนาด 3.5 นิ้ว สำหรับคอมพิวเตอร์พีซีแบบตั้งโต๊ะดิสก์ไดรฟ์ของไอบีเอ็ม มีคุณสมบัติเด่นเหนือดิสก์ไดรฟ์อื่น ๆ ด้านความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล เนื่องจากใช้เทคโนโลยีแบบ Magnetoresistive ทำให้การบันทึกข้อมูลมีอัตราความถี่ของข้อมูลต่อพื้นที่สูงมาก แผ่นดิสก์จึงสามารถจุข้อมูลได้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้สามารถลดจำนวนแผ่นบันทึก (Platter) น้อยลง แต่ยังคงสามารถจุข้อมูลได้จำนวนมหาศาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลประโยชน์ของการลงทุนต่อประเทศ

การลงทุนของไอบีเอ็มเพื่อขยายฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เข้ามาในประเทศไทยครั้งนี้ นำมาซึ่งผลประโยชน์จำนวนมากสู่ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศชาติจากการส่งออก การสร้างงานและรายได้ให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งสูงถึง 2,000 คนในปี 2541 รวมถึงประโยชน์จากการพัฒนาความสามารถให้กับแรงงานไทยขึ้นมาเป็นแรงงานที่มีทักษะ หรือ skilled workforce ซึ่งได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ มาสู่คนไทย

สวัสดิการของพนักงาน และความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

การจัดหาสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงาน และรักษาความปลอดภัยในตัวผลิตภัณฑ์อย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งที่ไอบีเอ็มยึดถือปฏิบัติมาโดยตลอด ไอบีเอ็มได้ทุ่มเททุนทรัพย์ และกำลังความสามารถในการส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงานของบริษัทลูกค้า และต่อชุมชนที่ไอบีเอ็มเข้าไปดำเนินธุรกิจ ด้วยสำนึกที่ว่า สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการเพิ่มคุณค่าให้แก่การดำเนินธุรกิจและความจำเป็นของไอบีเอ็ม

มาตรการการส่งเสริมความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพของไอบีเอ็ม ช่วยป้องกันการบาดเจ็บหลายพันรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายที่อาจต้องเสียไป ในการนี้หลายพันล้านเหรียญสหรัฐ การสร้างความปลอดภัยในขบวนการผลิต และต่อตัวผลิตภัณฑ์ทำให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของไอบีเอ็ม ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่พนักงานโรงงานไอบีเอ็ม สตอเจจ โปรดัคส์ (ประเทศไทย) ที่จังหวัดปราจีนบุรีได้เน้นถึงความสำคัญของสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและชุมชนอย่างจริงจัง โดยได้สร้างแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ มากมายเช่น

ความปลอดภัยในการคมนาคมของพนักงาน

บริษัทต้องการให้พนักงานมีความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานประจำวันที่โรงงาน มาตรการความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น ที่นั่งทุกที่นั่งในรถโดยสารของโรงงานต้องมีเข็มขัดนิรภัย มีโทรศัพท์วิทยุมือถือที่จะสามารถติดต่อได้ตลอดเวลา มีเครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้นในรถโดยสารทุกคน ในกรณีที่พนักงานคนใดที่เลิกงานช่วงพลัดตกและไม่สามารถกลับที่พักได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทก็ได้เตรียมที่พักชั่วคราวไว้ให้พนักงานได้พักระหว่างช่วงกลางคืนจนรุ่งเช้าของอีกวันหนึ่ง แล้วจึงเดินทางกลับบ้าน นอกจากนี้ยังได้จัดให้มีบ้านเช่า และหอพักให้พนักงานอีกด้วย

ด้านสุขภาพอนามัย

บริษัทมีศูนย์สุขภาพประจำโรงงานที่มีบริการครบครันในกรณีที่มีการบาดเจ็บ อุบัติเหตุ เจ็บป่วย และมีพยาบาล และพยาบาลประจำตลอด 24 ชั่วโมง และมีนายแพทย์ประจำโรงงาน ตลอดเวลาในเวลากลางวัน โครงการส่งเสริมสุขภาพของบริษัท ไม่เพียงแต่เน้นเฉพาะการดูแล รักษาสุขภาพของพนักงานที่โรงงานเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการนำไปปฏิบัติที่บ้านพักของ พนักงานด้วย นั่นแสดงให้เห็นถึงความพยายามของไอบีเอ็มในการส่งเสริมให้พนักงานมีความ สนใจ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการรักษาความสะอาด และรักษาสุขภาพอนามัยทั้งที่บ้านและที่ ทำงาน

ห้องอาหารของโรงงาน

เป็นตัวอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทได้จัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการจัดหาผู้ชำนาญงานในการประกอบ อาหาร และจำหน่ายอาหารที่ถูกสุขอนามัยในราคาย่อมเยาแก่พนักงานมีการตรวจสอบความ สะอาดของอาหาร และการบริการในห้องอาหารเป็นระยะ ๆ

การจัดตั้งกองทุนการศึกษาของโรงงานให้กับพนักงาน

เป็นโครงการที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม พูนความรู้ ยกกระดับคุณภาพ และความสามารถของพนักงาน โดยไอบีเอ็มเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ทั้งหมด

กิจกรรมพัฒนาชุมชน

ไอบีเอ็มมีส่วนในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องด้วยการเข้าร่วม ทำกิจกรรมต่าง ๆ และให้การสนับสนุนพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในชุมชน เช่น มอบทุนการ ศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์ในห้องที่ โดยในปี 2541 นี้บริษัทจะได้มอบทุนการ ศึกษากว่า 30 ทุน ให้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษา 4 แห่ง ในจังหวัดปราจีนบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท

1. หน้าที่และวินัยของพนักงาน

1.1 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามคำแนะนำ และคำสั่งของผู้บังคับ

บัญชารวมทั้งปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ ระเบียบปฏิบัติภายใน และประกาศบริษัทฯ และข้อบังคับต่างๆ ตัวอย่างเช่น ข้อบังคับในการใช้ห้อง Clean Room และข้อบังคับในการป้องกันไฟฟ้าสถิตย์ ฯลฯ รวมทั้งต้องรักษาระเบียบวินัยของสถานที่ทำงาน และให้ความร่วมมืออันดีระหว่างพนักงานด้วยกัน

1.2 พนักงานต้องเข้าทำงานและเลิกงานตรงตามเวลาที่บริษัทกำหนด

1.3 พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ละเว้นการไม่เชื่อฟัง ขัดขืน และการไม่เคารพเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอาจได้รับโทษตามข้อบังคับการทำงานนี้

1.4 พนักงานต้องละเว้นการบันทึกเวลาเข้าทำงาน หรือเวลาเลิกงานให้กับผู้อื่น หรือให้พนักงานผู้อื่นบันทึกเวลาเข้าทำงานและเลิกงานให้กับตัวเอง

1.5 พนักงานจะต้องไม่ละทิ้งงานในหน้าที่ของตนเองระหว่างชั่วโมงการทำงาน เว้นแต่ไปจัดการธุรกิจให้แก่บริษัท โดยได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาตามสายงานหรือพนักงานระดับบริหาร

1.6 พนักงานจะต้องไม่กระทำการขูด ขีด ลบ ต่อเติม แก้ไข เคลื่อนย้าย และทำลายประกาศคำสั่ง หรือเอกสารอื่นๆ ตลอดจนทรัพย์สินต่างๆ ของบริษัท

1.7 พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องติดบัตรประจำตัวพนักงานที่บริษัทจัดให้ไว้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.8 พนักงานต้องไม่ช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ ชักชวน หรือรู้เห็นเป็นใจกับการกระทำผิด หรือให้การปกปิดการกระทำผิดของพนักงานผู้อื่น

1.9 พนักงานต้องไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสียหายแก่ส่วนรวมและบริษัทละเว้นการกระทำที่ไม่สุภาพ ไม่ประพฤติในสิ่งที่เป็นที่น่ารังเกียจของสังคม และมีศีลธรรมอันดี

1.10 พนักงานต้องไม่เล่นการพนัน หรือรวมกลุ่มกิจกรรมทางด้านการพนัน หรือการกระทำที่เล็งเห็นว่าเป็นลักษณะการพนัน ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน และในสถานที่ของบริษัท หรือห้องพักของบริษัท

1.11 พนักงานต้องไม่ใช้วาจาที่ไม่สุภาพ หรือกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความอับอาย หรือเสียหาย และต้องไม่ใช้ถ้อยคำที่ยุยงส่งเสริมหรือก่อกวนผู้อื่นหรือแพร่กระจายข่าวลือที่ไม่ดีงาม หรือที่จะทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่พนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.12 พนักงานต้องไม่ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน และทำลายทรัพย์สินในบริษัทหรือที่อื่น ทั้งในเวลาดำเนินงานและนอกเวลาดำเนินงาน

1.13 พนักงานต้องไม่แฉ่งหรือให้ข้อความอันเป็นเท็จแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบริษัท และไม่ใช้สิทธิการลาผิดประเภท หรือใช้สิทธิการลาหยุดโดยไม่สุจริต

1.14 พนักงานต้องไม่พกพาอาวุธ สิ่งเสพติด หรือสิ่งผิดกฎหมาย สุรา หรือสิ่งมีนเมาทุกประเภทเข้ามาภายในบริษัท รถรับส่ง หรือห้องพักพนักงาน

1.15 พนักงานจะต้องไม่นำบุคคลภายนอกเข้ามาภายในบริษัท โดยไม่ผ่านขั้นตอนการรักษาความปลอดภัย

1.16 พนักงานต้องช่วยกันดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่บริษัท รถรับส่ง ที่พักพนักงาน และสถานที่ทำงานของตนเอง

1.17 พนักงานต้องไม่สูบบุหรี่ในที่ทำงาน หรือในที่หวงห้าม ทั้งนี้ให้สูบบุหรี่ได้เฉพาะพื้นที่ที่บริษัทจัดไว้สำหรับการสูบบุหรี่เท่านั้น

1.18 พนักงานต้องปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือและยินยอมให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัท ตรวจสอบทุกครั้งที่ผ่านมาเข้าออกในบริเวณบริษัทหรือพื้นที่กำหนด

1.19 พนักงานต้องไม่จัดประชุม นัดชุมนุมภายในบริษัท บริเวณหน้าบริษัท และห้องพักของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัท

1.20 พนักงานต้องไม่เข้าร่วมการหยุดงานที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ประกาศคำสั่ง หรือกฎหมาย

1.21 พนักงานทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามข้อกำหนด และวัฒนธรรมในการทำงานของบริษัท โดยให้ทุกคนยึดถือตามหน้าที่และวินัยของพนักงานที่กล่าวข้างต้นและทุกคนจะต้องปฏิบัติตนตามบทบัญญัติใน “ แนวทางการดำเนินธุรกิจ ” ของบริษัทอย่างเคร่งครัด

2. วันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และการบันทึกเวลาทำงาน

เพื่อให้การทำงานของพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดไว้ โดยขอสงวนสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขตามความจำเป็น และความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายวัน

วันทำงาน : จันทร์ – เสาร์

ชั่วโมงทำงาน / วัน : 8 ชม./ วัน

เวลาทำงาน : 07.00 น. – 16.00 น.

08.00 น. – 17.00 น.

15.00 น. – 24.00 น.

23.00 น. – 08.00 น.

เวลาพัก วันละ 1 ชั่วโมงระหว่างเวลาทำงานโดยอาจแบ่งเวลาพักออกเป็นช่วงๆ

วันหยุดประจำสัปดาห์ : วันอาทิตย์

บริษัทกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานปกติต่อวันไม่เกิน 8 ชั่วโมงและต่อสัปดาห์ไม่เกิน 48 ชั่วโมง โดยเวลาเริ่มงาน เวลาเลิกงาน เวลาพัก จะกำหนดขึ้นตามความจำเป็น และความเหมาะสมของงานแต่ละประเภท ซึ่งอาจไม่เหมือนกันทุกหน่วยงาน บริษัทสงวนสิทธิในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข หรืออาจเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานปกติวันและเวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้แตกต่างกันได้ตามความเหมาะสม โดยบริษัทจะประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนการทำงานทุกครั้งไป

2.1 วันหยุดตามประเพณี

บริษัทกำหนดให้มีวันหยุดตามประเพณี ปีละไม่ต่ำกว่า 13 วัน (รวมวันแรงงานแห่งชาติ) โดยที่พนักงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับวันทำงานปกติ การกำหนดวันหยุดตามประเพณี บริษัทจะประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนสิ้นเดือนธันวาคมของทุกปี

2.2 วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) สิทธิและจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีดังนี้

พนักงานที่มีอายุงาน :

ตั้งแต่วันเริ่มงาน	ถึง 3 ปี	มีสิทธิหยุดได้ 6 วัน
อายุงานมากกว่า	3 ปี ถึง 14 ปี	มีสิทธิหยุดได้ 12 วัน
อายุงานมากกว่า	14 ปี	มีสิทธิหยุดได้ 15 วัน

สำหรับพนักงานที่เข้าทำงานระหว่างปีในปีแรก ให้เฉลี่ยวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน โดยถือหลักเกณฑ์อายุงาน 2 เดือน ให้มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 1 วัน

โดยมีเงื่อนไขดังนี้ :

- การหยุดต้องวางแผนล่วงหน้าในแต่ละปี เสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้พิจารณา

- ก่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีในแต่ละครั้ง พนักงานจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย 3 วัน เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- การหยุดก่อนได้รับอนุมัติถือเป็นการขาดงาน
- ผู้บังคับบัญชาอาจยับยั้ง หรือเปลี่ยนแปลงวันเวลาได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมในการบริหารการผลิต

บริษัทได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสหยุดพักผ่อนหลักจากที่พนักงานได้ทุ่มเทเวลาในการทำงานให้กับบริษัทมาโดยตลอด ดังนั้นการใช้สิทธิการหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงานควรจะใช้สิทธิให้ครบในปีนั้นๆ เพื่อประโยชน์ของพนักงานเอง

2.3 การลงบันทึกเวลาเข้าทำงานและเลิกงาน

2.3.1 พนักงานทุกคนที่มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดมีหน้าที่ต้องบันทึกเวลาเข้าทำงาน และเวลาเลิกงานด้วยตัวเองทุกครั้งที่เข้าทำงานและเลิกงาน ทั้งในวันทำงานปกติและวันหยุด

2.3.2 พนักงานจะต้องบันทึกเวลาทำงานตามขั้นตอน และวิธีการที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด

2.3.3 ในกรณีที่พนักงานได้มาปฏิบัติงานจริงตามกำหนดเวลา แต่ลืมบันทึกเวลาทำงาน ให้พนักงานแจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อยืนยันการมาทำงานของพนักงาน

2.3.4 กรณีพนักงานละเลย หรือไม่ใส่ใจในการบันทึกเวลาของแต่ละวันบริษัทถือเป็นการละเลยต่อหน้าที่ และอาจได้รับการลงโทษ หรือตักเตือน

2.3.5 การบันทึกเวลาทำงานแทนกัน การทำลาย การแก้ไขบันทึกเวลาการทำงาน หรือลงบันทึกเวลาที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง บริษัทถือเป็นการกระทำที่ทุจริต

3. การลา และวิธีปฏิบัติในการลาหยุดงาน

3.1 การลาป่วย

3.1.1 พนักงานมีสิทธิขอลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้พนักงานในวันลาป่วย ตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

3.1.2 กรณีที่พนักงานใช้สิทธิลาป่วยในระหว่างปีครบ 30 วันแล้วแต่ยังรักษาไม่หายจากอาการป่วย บริษัทจะอนุมัติให้ลาป่วยได้โดยไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งพนักงานจะต้องมีหนังสือรับรองจากแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง มาแสดงประกอบการขออนุมัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 เมื่อพนักงานหยุดงาน หรือต้องหยุดงานเนื่องจากป่วย จะต้องรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบโดยเร็ว และจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาทันทีในวันแรกที่กลับมาทำงาน

3.1.4 กรณีลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป เมื่อกลับเข้าทำงานตามปกติแล้วจะต้องยื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 หรือสถานพยาบาลของราชการ ประกอบด้วยทุกครั้ง

3.1.5 พนักงานผู้ฝ่าฝืนในข้อ 3.1.1 และ 3.3.2 ให้ชี้แจงให้ผู้จัดการรับทราบพร้อมกับเหตุผล ถ้าหากไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือให้ข้อมูลเท็จในการลา บริษัทจะถือว่าเป็นการขาดงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานของบริษัท

3.2 การลา กิจ

3.2.1 หากมีความจำเป็นในการลา กิจ พนักงานสามารถขอลา กิจได้ปีละไม่เกิน 3 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้างสำหรับพนักงานทุกประเภท

3.2.2 การลา กิจด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ บริษัทอนุญาตให้ลาได้เป็นกรณีพิเศษโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และพนักงานจะต้องยื่นเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการขออนุมัติด้วยทุกครั้ง

- บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของตนเองเสียชีวิต อนุญาตให้ลา กิจได้ปีละไม่เกิน 3 วัน
- ที่พักอาศัยประสบภัยธรรมชาติ ไฟไหม้ ทรัพย์สินมีค่าถูกโจรกรรมอนุญาตให้ลา กิจได้ไม่เกินปีละ 3 วัน
- งานมงคลสมรสของตนเอง อนุญาตให้ลา กิจได้ 3 วัน และลา ได้เพียงครั้งเดียวตลอดอายุการทำงานกับบริษัท
- งานติดต่อกิจการที่ไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำการแทนได้ งานรับปริญญา ให้ใช้สิทธิรวมกันได้ไม่เกินปีละ 3 วัน

3.2.3 พนักงานที่มีความจำเป็นและประสงค์จะขออนุญาตลา กิจ จะต้องยื่นใบลาขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันทำงาน และเมื่อผู้บังคับบัญชาอนุมัติจึงจะสามารถหยุดงานได้

3.2.4 หากเป็นกรณีฉุกเฉินที่ไม่สามารถยื่นใบลาขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าได้ ให้พนักงานรีบแจ้งให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บังคับบัญชาทราบทันที และให้ยื่นใบลาพร้อมเหตุผลอันสมควรต่อผู้บังคับบัญชา หรือขออนุญาตลา กิจในวันแรกที่กลับเข้าทำงาน

3.2.5 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะระงับ หรือไม่อนุญาตต่อการลา กิจของพนักงาน โยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้หากพิจารณาแล้วเห็นว่าการลาภกิจของพนักงานนั้นไม่มีเหตุอันสมควร หรือการลาภกิจในครั้งนั้น เป็นผลให้การผลิตหรือการทำงานของบริษัทฯ หยุดชะงัก

3.2.6 พนักงานที่ละเลย หรือไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องในเรื่องการลาภกิจหรือแจ้ง ผลอันเป็นเท็จ บริษัทฯถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง และจะถูกพิจารณาลงโทษ ทางวินัย

3.3 การลาคลอด

3.3.1 พนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์ มีสิทธิขอลาเพื่อคลอดบุตรได้ 90 วัน โดย บริษัทฯจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน สำหรับค่าจ้างในส่วนที่เกินอีก 45 วันพนักงาน ได้รับจากกองทุนประกันสังคม โดยแนบใบรับรองแพทย์ ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะเป็นผู้ดำเนินการยื่นเรื่องให้แก่กองทุนประกันสังคม

3.3.2 การลาหยุดเนื่องจากการแท้งบุตร การฝากครรภ์ และการลาเพื่อตรวจ รักษาครรภ์ตามที่แพทย์นัดให้ใช้สิทธิในการลาป่วย

3.3.3 หากพนักงานหญิงที่ตั้งครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 รับรองว่า ตั้งครรภ์ และแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้ พนักงานหญิงนั้นมีสิทธิขอให้บริษัทสับเปลี่ยน หน้าที่เป็นการชั่วคราวก่อนคลอดหรือหลังคลอดได้ โดยบริษัทจะพิจารณาเปลี่ยนงานให้กับ พนักงานนั้นตามที่เห็นสมควร

3.3.4 การแจ้งการขอลาคลอด พนักงานผู้ใช้สิทธิจะต้องแจ้งให้บริษัททราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนที่จะครบกำหนดลาคลอด เว้นแต่การคลอดเนื่องจากเหตุฉุกเฉิน หรือ เป็นการคลอดก่อนกำหนด

3.4 การลาเพื่อรับราชการทหาร

3.4.1 ในกรณีที่กระทรวงกลาโหมได้ออกหมายเรียกตัวพนักงาน เพื่อเข้ารับการ ฝึกทางทหาร การระดมพล ทดสอบความพร้อม ฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร พนักงานจะได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาการลาแต่ไม่เกินปีละ 60 วัน

3.4.2 การลาเพื่อรับราชการทหาร พนักงานจะต้องแจ้งให้บริษัททราบภายใน 3 วันนับจากวันที่ได้รับหมายเรียก และต้องกลับเข้าทำงานภายใน 3 วัน นับจากวันที่พนักงานพ้น หน้าที่ทางราชการทหาร โดยพนักงานจะได้รับค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนการ ลารับราชการทหาร

3.5 การลาเพื่อทำหมัน

3.5.1 บริษัทอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อทำหมันได้โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้จำนวน วันลาให้เป็นไปตามให้เป็นไปตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 กำหนด

เอ็กสาร์ทเป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เพื่อเรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 การลาอุปสมบทตามประเพณี

3.6.1 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี และไม่เคยอุปสมบทมาก่อน (ยกเว้นการบวชหน้าไฟ) สามารถขอลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 2 สัปดาห์ รวมทั้งวันหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ถ้าอายุงานมากกว่า 2 ปี ให้ได้รับค่าจ้างในการลาอุปสมบท

3.6.2 พนักงานที่ประสงค์จะขอลาอุปสมบทจะต้องแจ้ง และขออนุมัติเป็นหนังสือ โดยผ่านทางผู้บังคับบัญชา ไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยจะขอลาอุปสมบทได้เพียงครั้งเดียวตลอดระยะเวลาในการทำงานอยู่กับบริษัท

3.6.3 เมื่อพนักงานได้ลาอุปสมบทจนครบตามกำหนดระยะเวลาแล้ว ให้ขอหลักฐานใบสุทธิจากวัด เพื่อเป็นหลักฐานยื่นต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล

3.7 วันลาเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ

พนักงานมีสิทธิลา เพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถปีละไม่เกิน 30 วัน หรือ 3 ครั้งต่อหนึ่งปี โดยไม่ได้รับค่าจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- การแรงงานและสวัสดิการสังคม รวมทั้งการฝึกอบรม หรือพัฒนาเกี่ยวกับทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- การสอบวัดผลทางการศึกษา ที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น
- พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิได้รับค่าจ้างในการลาประเภทนี้

3.8 กรณีที่พนักงานหยุดงานไปโดยมิได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

3.8.1 การลาหรือการหยุดงานไปโดยที่มีได้แจ้งหรือยื่นเรื่องราว หรือมิได้กระทำตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับการทำงานของ บริษัท หรือการหยุดงานโดยยังมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา บริษัทถือเป็นการขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ โดยพนักงานที่ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่จะไม่ได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ในวันดังกล่าว และมีโทษทางวินัยถึงขั้นให้ออกจากงาน

3.8.2 บริษัทได้กำหนดบทลงโทษสำหรับพนักงานที่ขาดงานไว้ ดังนี้

ขาดงาน 1 ครั้งในรอบปี	ตักเตือนด้วยวาจา
ขาดงาน 2 ครั้งในรอบปี	ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
ขาดงาน 3 ครั้งในรอบปี	เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

3.8.3 การขาดงานของพนักงานต่อเนื่องกัน 3 วันทำงาน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร บริษัทถือว่าพนักงานผู้นั้นได้ละทิ้งหน้าที่และให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท และบริษัทจะไม่จ่ายค่าชดเชยอย่างใด ๆ ทั้งสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

4.1 การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่มิงานอันเป็นลักษณะจำเป็นต้องทำติดต่อกัน ถ้าหยุดจะเสีย

หายแก่่งาน หรือกรณีงานฉุกเฉินเร่งด่วนโดยจะหยุดเสียมิได้ บริษัทมีสิทธิให้พนักงานคนหนึ่งคน

ใด หรือหลายคนทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นแต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

สำหรับงานที่เป็นประโยชน์ในการผลิตและการดำเนินธุรกิจ บริษัทอาจ

ให้พนักงานทำงานเกินเวลาทำงานปกติได้ โดยพนักงานจะลงชื่อรับทราบ และยินยอมทำงานล่วงเวลาด้วยทุกครั้ง และจะต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง

4.2 พนักงานที่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

พนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน

4.3 พนักงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

พนักงานระดับบริหาร ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก และระดับผู้
ชำนาญการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการ หรือปฏิบัติงานแทนนายจ้าง สำหรับการจ้าง การให้
บำเหน็จ การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง

4.4 ค่าทำงานล่วงเวลา

4.4.1 ที่ทำงานเกินเวลาปกติ จะได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า
ของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ โดยไม่นำเวลาพักมาคิดคำนวณ

4.4.2 วันหยุด เวลาที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติจะได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวัน
หยุด อัตราเป็น 3 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติต่อชั่วโมง โดยไม่นำเวลาพักมาคิด
คำนวณ

4.5 ค่าทำงานในวันหยุด

4.5.1 พนักงานรายวัน ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่มี
สิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี หากบริษัทให้พนักงานมาทำงานในวันหยุดจะได้รับค่า
ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ 2 เท่า และวันหยุดตามประเพณี 1 เท่า ของอัตราค่าจ้างปกติตาม
จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

4.5.2 พนักงานประจำเดือน พนักงานประจำฝ่ายผลิต หรือพนักงานสัญญา
จ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด หากบริษัทให้มาทำงานในวัน
หยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดตามประเพณี พนักงานจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดในอัตราเพิ่ม
ขึ้นอีก 1 เท่าของอัตราค่าจ้างปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

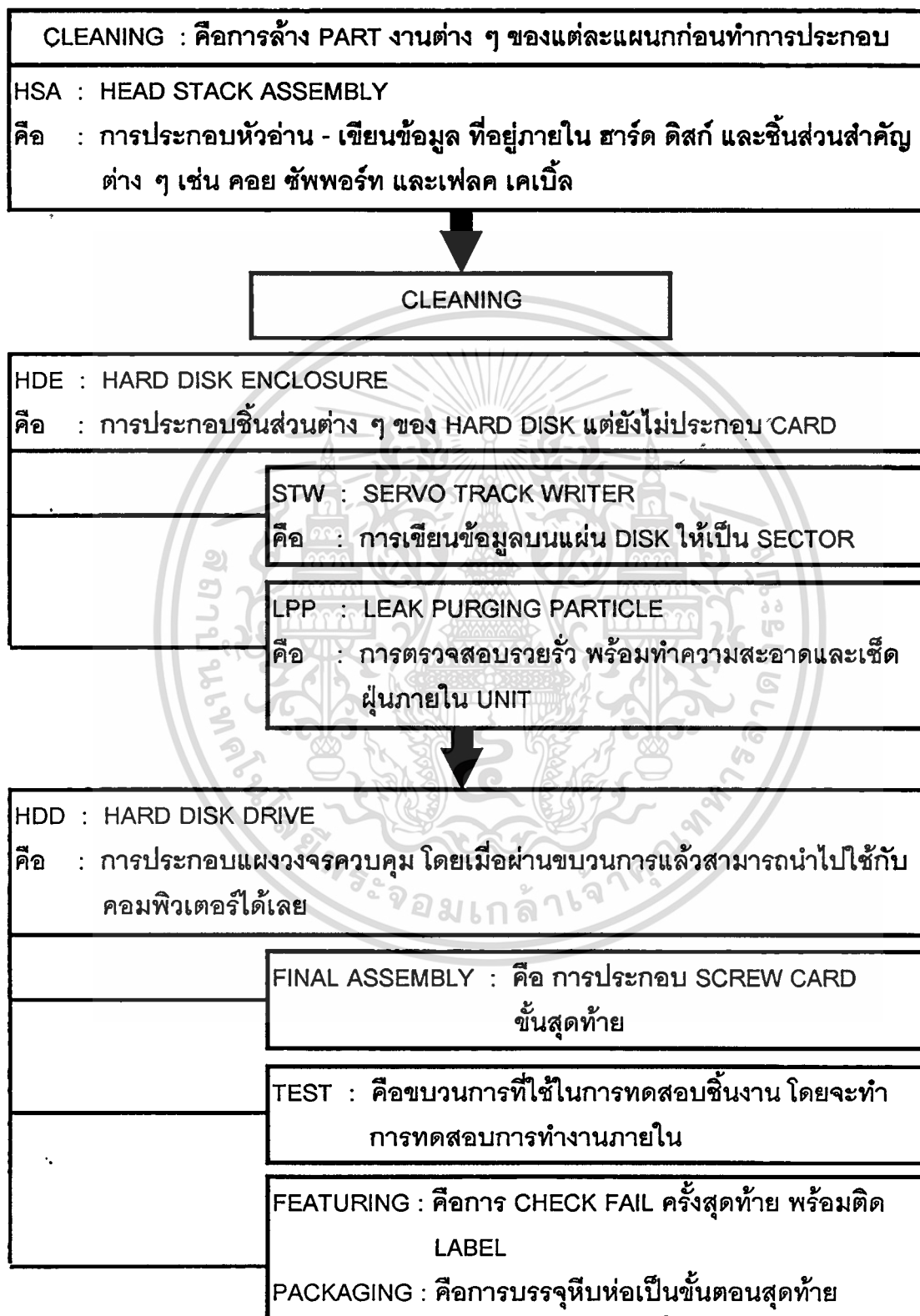
4.5.3 ก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลาหลังเวลาทำงานปกติ บริษัทได้จัดให้พนักงานมี เวลาพัก ดังนี้

- พนักงานประจำรายเดือน พัก 1 ชั่วโมง
- พนักงานประจำฝ่ายผลิตรายเดือน พัก 30 นาที
- เวลาพักที่บริษัทจัดให้พนักงานนั้นจะไม่นำไปใช้ในการคำนวณค่าจ้าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการผลิต ฮาร์ด ดิสก์ ไดรฟ์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่ควรเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธีการทดสอบค่าไค-สแควร์

การทดสอบโดยใช้ ไค-สแควร์ เหมาะสำหรับลักษณะของข้อมูลที่อยู่ในรูปของความถี่หรือข้อมูลเชิงคุณภาพที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลข หรือค่าที่แน่นอนได้ เช่น การตรวจสอบคุณภาพของสินค้า ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ดี ปานกลาง ไม่ดี ข้อมูลภูมิหลังหรือข้อมูลส่วนตัว เช่นในกรณีที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสนใจในด้านการเมือง ผู้วิจัยอาจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการนำข้อมูลเกี่ยวกับอายุมาจัดเป็นกลุ่ม 5 ระดับ คือ อายุน้อยกว่า 15 ปี 15-24 ปี 25-34 ปี 35-44 ปี มากกว่า 44 ปี และระดับความสนใจทางด้านการเมืองอาจแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สนใจมาก ปานกลาง น้อย ลักษณะของข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมในการใช้ไค-สแควร์ ในการทดสอบ

ไค-สแควร์ สามารถนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวเรื่องต่างๆ ได้หลายอย่างแต่ผู้วิจัยขอแนะนำเฉพาะวิธีที่ใช้ในการวิจัยชิ้นนี้ นั่นคือ การทดสอบความเป็นอิสระ (Test of Indipendence) การทดสอบความเป็นอิสระเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว เมื่อข้อมูลที่รวบรวมได้เป็นข้อมูลในระดับนามบัญญัติ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปของความถี่ สัดส่วน หรือร้อยละ โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวแบ่งเป็นประเภทหรือเป็นกลุ่มย่อยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ลักษณะของตารางบรรจุข้อมูล

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างข้อมูลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปตารางได้ดังนี้

ตาราง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

อายุ	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	รวม
15-20 ปี	0	0	56	45	0	101
21-25 ปี	0	2	32	36	1	71
26-30 ปี	0	0	9	13	0	22
รวม	0	2	97	94	1	194

จากตาราง จะเห็นว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปี มีความพึงพอใจมาก 45 คน ปานกลาง 56 คน จากทั้งหมด 101 คน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด 1 คน พอใจมาก 36 คน ปานกลาง 32 คน น้อย 2 คน จากทั้งหมด 71 คน พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 มีความพึงพอใจมาก 13 คน ปานกลาง 9 คน จากทั้งหมด 22 คน

สูตรการคำนวณ

$$X^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

O คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต

E คือ ความถี่ที่ควรจะเป็น

ขั้นตอนการทดสอบ

1. ตั้งสมมติฐาน H_0 และ H_1
 H_0 : ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
 H_1 : มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
2. กำหนดระดับนัยสำคัญ (α)
3. หาค่า E ที่คู่กับ O แต่ละตัวจากสูตร

$$E = \frac{R \cdot C}{N}$$

R คือ ผลรวมของความถี่ในแถวนั้น
C คือ ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์นั้น
N คือ ผลรวมของความถี่ทั้งหมด

4. คำนวณ X^2 จากสูตร

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

5. หาค่า X^2 จาก Table B : Critical Values of the Chi-square distribution ในการเปิด Table B ต้องใช้ α และ df ประกอบกัน เช่น กำหนด = .05 df คำนวณจากสูตร $df = (r - 1)(c - 1)$ จากตารางข้างต้น มี 3 row 5 column แสดงว่า มี $r=3$ $c=5$ เพราะฉะนั้น df จึงมีค่าเท่ากับ $= (3-1)(5-1) = 8$ นำค่าที่ได้เปิดตารางที่ $\alpha = .05$, $df = 8$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เปรียบเทียบ X^2 ที่คำนวณได้กับ X^2 ที่เปิดจากตาราง

ถ้า X^2 คำนวณ $> X^2$ ที่เปิดตาราง จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

เพราะฉะนั้นจะแปลความหมายได้ว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นไม่เป็นอิสระต่อกัน หรือตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ถ้า X^2 คำนวณ $< X^2$ ที่เปิดตาราง จะยอมรับ H_0 แสดงว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบค่า ไค-สแควร์จะบอกเพียงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่เท่านั้น แต่ไม่บอกทิศทางของความสัมพันธ์ว่าสัมพันธ์ตามกันหรือสัมพันธ์ตรงข้ามกัน และไม่บอกขนาดของความสัมพันธ์ว่าสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน ดังนั้นผู้วิจัยนำผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ ไปใช้ จะต้องคำนึงถึงการแปลความหมายให้ถูกต้องด้วย อย่าแปลความหมายเกินสิ่งที่ได้

แบบสอบถาม

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทั้ง 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในส่วนของแนวทางแก้ไข
2. แบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการวิจัย ต้องการทราบความคิดเห็นให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุดทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้ มา วิเคราะห์ และดำเนินการทำวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มานี้จะถือเป็นความลับ และใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นจะไม่นำมาเปิดเผยโดยเด็ดขาด

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ _____ ปี
2. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด _____
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หย่าร้าง
------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------
4. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า ม.6,ปวช,มศ.5	<input type="checkbox"/> ม.6,ปวช,มศ.5	<input type="checkbox"/> สูงกว่า ม.6,ปวช,มศ.5
-----------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------------------

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิดแต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1. เกี่ยวกับรายได้ และสวัสดิการ					
1.1 เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป					
1.2 ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้					
1.3 บริษัทแห่งนี้ให้เงินเดือนสูงเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น ๆ					
2. เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน					
2.1 บริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 แห่งนี้มีสภาพอากาศไม่ดีเนื่องจากมี กลิ่นรบกวน					
2.2 โรงงานแห่งนี้ควร ไปตั้งที่อื่นมากกว่าที่นี่เพราะที่นี่ห่างไกลความ เจริญจนเกินไป					
2.3 บริเวณนิคมอุตสาหกรรม 304 แห่งนี้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการ การดำเนินชีวิตอย่างเพียงพอแล้ว					
3. เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย					
3.1 ท่านพอใจกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีอย่างเพียงพอและ สะดวกต่อการนำมาใช้					
3.2 โรงงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีระบบการรักษา ความปลอดภัยที่ดี					
3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่าน พอเหมาะแก่การทำงานแล้ว					
4. เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ					
4.1 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่มีความสำคัญในบริษัท					
4.2 เพื่อน ๆ ยอมรับความสามารถในการทำงาน					
4.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
5. เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ					
5.1 ท่านพอใจในงานที่ท่านทำอยู่เพราะเป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องกลัวว่าจะถูก ออกจากงานได้ง่าย					
5.2 ท่านปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ เพราะหัวหน้าให้การปกป้องลูก น้องดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องยังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกแห่งที่มีกรณีนี้อีก

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5.3 ในอนาคตท่านจะไปประกอบอาชีพ อย่างอื่นเนื่องจากงานที่ท่านอยู่ไม่มีความมั่นคง					
6. เกี่ยวกับความยุติธรรม 6.1 ในหน่วยงานของท่านขาดความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือน 6.2 ในการทำผิดทุกคนจะถูกลงโทษเหมือนกันโดยเสมอภาค 6.3 หัวหน้างานของท่านกระจายงานให้พนักงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม.					
7. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านทำ 7.1 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่มีความจำเจน่าเบื่อ 7.2 ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่แต่ละวันมีมากเกินไป 7.3 ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่เป็นประโยชน์ต่อการหางานทำที่อื่นได้					
8. เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน 8.1 เพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนต่างก็ให้ความร่วมมือในการทำงานกับท่านเป็นอย่างดี 8.2 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี 8.3 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
9. เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา 9.1 หัวหน้าของท่านไว้วางใจและให้ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่แทรกแซงการทำงานของท่าน 9.2 หัวหน้าไม่เคยขอมรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่านเลย 9.3 หัวหน้าของท่านเอาใจใส่คอยดูแลลูกจ้างทุกคนในแผนกที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี					
10. เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร 10.1 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและเป็นบริษัทที่มีภาพพจน์ดี 10.2 ท่านภูมิใจในตัวเองที่สามารถเข้ามาทำงานกับบริษัทแห่งนี้ได้ 10.3 ถ้ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นได้ท่านจะไปจากบริษัทนี้ทันที					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งท่านมีให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
11. เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพได้เลื่อนตำแหน่งในการทำงานเป็นสิ่ง เป็นไปได้ยากสำหรับท่าน					
11.1 บริษัทนี้ให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ให้พนักงานอยู่เสมอ					
11.2 การทำงานในโรงงานแห่งนี้มานาน ๆ จะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูง ขึ้นได้					
11.3 การทำงานในโรงงานแห่งนี้มานาน ๆ จะทำให้ท่านเลื่อนตำแหน่งสูง ขึ้นได้					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในส่วนของแนวทางแก้ไข

1. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของท่าน

1.1 เกี่ยวกับรายได้ และสวัสดิการ

1.2 เกี่ยวกับทำเลที่ตั้งของโรงงาน

1.3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และความปลอดภัย

1.4 เกี่ยวกับการยอมรับนับถือ

1.5 เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

1.6 เกี่ยวกับความยุติธรรม

1.7 เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ

1.8 เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน

1.9 เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา

1.10 เกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กร

1.11 เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ประวัติผู้เขียน

นายสัญญาชัย ลังแท้ เกิดเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2515 ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2537

ปี พ.ศ.2538 เข้าทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี สังกัดแผนกบัญชีต้นทุน บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด และปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง Senior Accountant Specialist สังกัดแผนก Fixed Asset / Inventory / Costing บริษัท ไอบีเอ็ม สโตจเวจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

