สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

JOB SATIFICATION OF EMPLOYEE OF KCE ELECTRONICS PUBLIC CO., LTD.

T104671

เนตรชนก วัฒนกามินทร์

NATECHANOK WATHTANAKAMIN

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 104671
วัน,เดือน,ปี - 5 พ.ย. 2552

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

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษาอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

JOB SATIFICATION OF EMPLOYEE OF

KCE ELECTRONICS PUBLIC CO., LTD.

NATECHANOK WATHTANAKAMIN

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

A INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF BUSSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS MANAGEMENT

FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2009

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.



COPYRIGHT 2009

FACULTY OF AGRICULTURAL TECHNOLOGY
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ใบรับรองการศึกษาอิสระ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการศึกษาอิสระ	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) JOB SATIFICATION OF EMPLOYEE OF KCE ELECTRONICS PUBLIC CO., LTD.
ชื่อนักศึกษา	นางสาวเนตรชนก วัฒนกามินทร์
รหัสประจำตัว	50066132
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิสิทธิ์ แก้วฉา	
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 15 กุมภาพันธ์ 2552 เวลา 10.30 -11.20 น.

สถานที่สอบ ณ ตึกบุนนาค ชั้น 1 ห้องฝ้ายคำ

ภาควิชารับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์เสาวรีย์ ตะโพนทอง)

หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตร

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ชื่อเรื่อง	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	นางสาวเนตรชนก วัฒนกามินทร์
รหัสนักศึกษา	50066132
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2552
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ	รองศาสตราจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อภิสิทธิ์ แก้วฉา

บทคัดย่อ

ด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอันสืบเนื่องจากผลกระทบเศรษฐกิจโลก องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการเลิกจ้างพนักงานรายวันเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2251 เป็นจำนวน 714 คน และได้มีการโอนย้ายพนักงานประจำจากบริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 417 คน มาปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งเลิกจ้างพนักงานรายวันและเพิ่มเติมในตำแหน่งอื่น ยังผลให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้วยวิธีตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2552

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ระดับงาน Operator ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสถานที่และการจัดการมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านงานและความรับผิดชอบมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมพบว่า เพศมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน อายุมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน สถานภาพทางครอบครัวมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

วุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน ระดับงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน ระดับเงินเดือนมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรให้ความสนใจและวิเคราะห์ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามปริมาณงานที่ปฏิบัติ ตามระดับงานอย่างเหมาะสมและมีความยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ควรจัดทำแผนผังการเติบโตในแต่ละตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ชัดเจนเป็นระบบมาตรฐาน การส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมตามระดับงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรจะดำเนินการสร้างนโยบายนการเลื่อนตำแหน่ง และสรรหาบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น โดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายในองค์กรก่อนสรรหาหรือจ้างจากภายนอก อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรหมั่นสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้นต่อไป

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

Title	Job Satisfaction of Employees of KCE Electronics Public Co., Ltd.
Student	Miss Natechanok Wathtanakamin
Student ID.	50066132
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2009
Advisor	Associate Professor Amornsri Tanpipat
Co - Advisor	Assistant Professor Apisit Kaewcha

ABSTRACT

The change in economic climate due to the impact of global economic crisis has forced many companies to restructure their organizations for survival. KCE Electronics Public Co., Ltd., one of the many companies affected by such economic downturn, laid off 714 workers on daily payroll on November 1, 2009. The company then transferred 417 employees from KCE International Co., Ltd. to fill the vacant jobs and newly created positions. As a result, there was a need for management restructure and change in job descriptions, which directly impacted on employee moral and motivation. Consequently, this researcher conducted a study on the job satisfaction of the newly relocated employees at KCE Electronics Public Co., Ltd. Data were collected from 400 employees at the operational level via questionnaires during December 2008 and January 2009.

The result of the study indicated that majority of the respondents were female, aged between 30 - 39 years, single, holding a bachelor's degree, working with the company for at least 10 years, working at the operational level and earning a monthly salary between 10,001 and 25,000 Baht. Overall, the majority of the respondents were satisfied with the job they held. The majority was fairly satisfied with job security. They were also fairly satisfied with job advancement opportunities. In addition, the majority was fairly satisfied with workplace and administration. Furthermore, the majority was fairly satisfied with compensation and benefits. Job descriptions were also considered fairly satisfactory by the majority of the respondents. Finally, workplace relationship was also fairly satisfactory.

The result of hypothesis testing indicated that gender had significant causal effect on job satisfaction. Age also produced different satisfaction level among the respondents. But marital

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

status did not cause significantly different level of satisfaction among the respondents. Job satisfaction was not significantly different with respect to educational level. Work experience caused significantly different level of satisfaction. Job position also caused significantly different level of satisfaction. Salary level also resulted in significantly different level of satisfaction.

From the study of employees' job satisfaction at KCE Electronics Public Co., Ltd., the following recommendations are proposed in order to improve employees' job satisfaction level. Careful attention should be paid to compensation and benefits ensuring fair and appropriate compensation based on job positions and job descriptions. With respect to job advancement policy, a salary and job growth chart must be standardized and distinctively made public. Plans for employee training at all levels must be promoted and employees must be given every opportunity to participate in the training program to raise their competency level. As for job security, promotion policy must be made clear that internal job candidates are preferred to outside candidates in the search for personnel in the upper level. However, the management must periodically conducts a survey on employees' job satisfaction and continually improve the employee satisfaction level.

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตรจารย์ อมรศรี ตันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษา ผู้ช่วยศาสตรจารย์ อภิสิทธิ์ แก้วฉา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระร่วม และรองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ กรรมการสอบการศึกษาอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างสูง ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง ในความกรุณาดังกล่าว

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และขอขอบพระคุณบิดา มารดา และขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่น 12 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและช่วยเหลือในการทำการศึกษาอิสระในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาฉบับนี้ขอมอบแด่บิดา มารดา พี่ชาย น้องสาว ผู้มีพระคุณ ครู อาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องทุกส่วน ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

เนตรชนก วัฒนกามินทร์

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....I

ABSTRACT.....III

กิตติกรรมประกาศ.....V

สารบัญ.....VI

สารบัญตาราง.....IX

สารบัญภาพ.....X

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....2

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....2

1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....3

1.5 นิยามศัพท์.....3

บทที่ 2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....4

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow.....4

2.2 ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory).....5

2.3 ทฤษฎีการจูงใจ (Theories of Motivation).....6

2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERGของ Aldefer.....7

2.5 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland.....8

2.6 ทฤษฎีความต้องการ (Acquired Needs Theory).....9

2.7 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....10

2.8 ทฤษฎีจูงใจของ Porter และ Lowlers.....12

2.9 ทฤษฎสองปัจจัยของ Herzberg.....13

2.10 วิธีการศึกษา.....15

2.10.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....15

2.10.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.10.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา....16
2.11 การวิเคราะห์ข้อมูล....17

บทที่ 3 บริษัทเคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) 18
3.1 ภาพรวมธุรกิจ....18
3.2 นโยบายคุณภาพของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) 20
3.3 โครงสร้างองค์กรของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)....20
3.4 ภาวะอุตสาหกรรม....23
3.5 ภาวะการแข่งขัน....25
3.6 โอกาสและอุปสรรค....26
3.7 ปัจจัยเสี่ยงภายนอกบริษัท....26
3.8 กิจกรรมเพื่อสังคม บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) 28
3.9 การวิเคราะห์ฐานะการเงิน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) 29

บทที่ 4 ผลการศึกษา....31
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง....31
4.1.1 เพศ....31
4.1.2 อายุ....31
4.1.3 สถานภาพทางครอบครัว....32
4.1.4 วุฒิการศึกษา....32
4.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน....32
4.1.6 ระดับงาน....33
4.1.7 ระดับเงินเดือน....34
4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)....34
4.2.1 ระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย....34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.2.2 ระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....34
4.2.3 ระดับความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการ.....35
4.2.4 ระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....35
4.2.5 ระดับความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบ.....36
4.2.6 ระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน.....37
4.3 การทดสอบสมมติฐาน.....41

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....48
5.1 สรุปผลการศึกษา.....48
5.2 ข้อเสนอแนะ.....49

บรรณานุกรม.....51

ภาคผนวก.....52
ภาคผนวก ก. การวิเคราะห์ฐานะการเงินของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน).....54
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....64

ประวัติผู้เขียน.....69

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	31
4.2	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	32
4.3	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพทางครอบครัว	32
4.4	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา	33
4.5	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	33
4.6	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน	33
4.7	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน	34
4.8	ระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย	35
4.9	ระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	36
4.10	ระดับความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการ	37
4.11	ระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	38
4.12	ระดับความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบ	39
4.13	ระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	40
4.14	ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	45

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างองค์กรและกรรมการ	21

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์กรและประเทศจะสัมฤทธิ์ผลได้จำเป็นต้องอาศัยคนในองค์กรและชาติเป็นสำคัญ ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 เรื่องแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทย สู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เนื่องจาก "คน" เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ ในการดำเนินงานขององค์กรหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งนั้นมาจากทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ก็จะสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะสร้างผลกำไรที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การจะสร้างพนักงานให้มีความสามารถในการทำงานได้ต้องใช้ต้นทุนจำนวนมาก เริ่มตั้งแต่ การจ้างพนักงานสรรหา เพื่อมาดำเนินการสรรหาพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร การประกาศรับสมัครพนักงาน การสัมภาษณ์งาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้มีความรู้และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการฝึกอบรมพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของบริษัทเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญตามระดับการปฏิบัติงานและอายุงานอย่างเพียงพอที่จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการผลิตที่ลดลง อาจจะนำมาซึ่งการแก้ไขงาน ไปจนถึงการทิ้งงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นการผลิตสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานยังเป็นการเสี่ยงต่อการถูกลูกค้าร้องเรียนถึงปัญหาคุณภาพสินค้า ส่งผลกระทบถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้นและผู้ร่วมลงทุน กรณีที่องค์กรต้องการพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง บางครั้งก็อาจต้องดำเนินการดึงตัวมาจากองค์กรอื่นๆ โดยให้ผลตอบแทนในอัตราที่สูงกว่า เพื่อให้มาทำงานในองค์กรของตน ดังนั้นต้นทุนแรงงานต่อหน่วยการผลิตจึงสูงขึ้นโดยอัตโนมัติอีกด้วย

ด้วยสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอันสืบเนื่องจากผลกระทบเศรษฐกิจโลก องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการเลิกจ้างพนักงานรายวันเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2251 เป็นจำนวน 714 คน และได้มีการโอนย้ายพนักงานประจำจากบริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 417 คน มาปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งเลิกจ้างพนักงานรายวันและเพิ่มเติมในตำแหน่งอื่น ยังผลให้มีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานโดยตรง เช่น ทำงานมากขึ้น ทำงานน้อยลง การปรับตัวเพื่อเรียนรู้งานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย การที่ได้รับงานไม่ถูกใจ การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานใหม่และหัวหน้างานใหม่ รวมถึงส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จากสาเหตุดังกล่าว อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานงานได้ เช่น การทุ่มเทเวลาให้กับงานลดลง การปฏิบัติงานไม่เต็มความรู้ความสามารถ ความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานลดลง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรค ซึ่งส่งผลทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้

จากความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร และส่งผลอันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการปรับปรุง เสริมสร้าง และหาแนวทางในการเพิ่มพูนความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในองค์กร โดยทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นระยะเวลา 2 เดือน ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2552

1.5 นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่ชอบ หรือพอใจ เพราะความต้องการของตนได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงาน และปัจจัยด้านจิตใจที่เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้สถาณะการณ์การทำงาน และมีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า การควบคุมดูแลเพื่อนร่วมงานและสถาณภาพณ์การทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จากระดับงาน G1, G2, G3, M1 และ M2

ระดับงาน G1 หมายถึง Operator

ระดับงาน G2 หมายถึง Officer/Leader/Senior Technician/Technician/Clerk/Driver Messenger

ระดับงาน G3 หมายถึง Senior Officer/Foreman

ระดับงาน M1 หมายถึง Supervisor/Engineer/Programmer/Secretary

ระดับงาน M2 หมายถึง Senior Supervisor/Senior Engineer/Senior Programmer

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 2
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 91) กล่าวว่า "ความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล (Person's Career Stage) ขนาดองค์กร และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ซึ่งยังไม่มีการระบุแน่ชัดว่าความพึงพอใจในระดับหนึ่งจะลดความสำคัญลงและเพิ่มความสำคัญของความต้องการในระดับที่สูงขึ้น" โดยได้อธิบายลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการที่มีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs)

2.2 ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (Expectancy Theory)

ชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Vroom ว่า ความคาดหวังของคนเรานั้นเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้คนเราพยายามที่จะทำในสิ่งที่ทำตนเองได้รับความสมหวัง ความคาดหวังเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ต้องการที่จะตอบสนองความคาดหวังของตนเอง

แนวคิดความคาดหวังนี้ พิจารณาผลกระทบที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยทางองค์การ ที่มีผลต่อการจูงใจจะนำมาซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงานและจะมีทิศทางไปสู่ความปรารถนาต่อผลที่ได้รับจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีอยู่ 2 ประการ คือ

1. สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of Performance) ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานของสิ่งที่กำหนดการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป ว่าการปฏิบัติงานมีสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาคือ

1.1 ระดับแรงจูงใจ (Level of Motivation) บุคคลย่อมมีระดับของแรงจูงใจ ที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจมาก ย่อมปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจน้อย

1.2 ความสามารถและบุคคลิกภาพ (Ability and Personality) การปฏิบัติงานนั้นความสามารถและบุคคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากว่าบุคคลไม่มีความสามารถในการทำงาน และมีบุคลลิกไม่เหมาะสมกับการทำงานนั้น ๆ แล้ว บุคคลย่อมที่จะไม่ประสบผลสำเร็จจากการทำงานนั้น ๆ

1.3 การรับรู้บทบาท (Role Perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรอยู่ มีความเข้าใจต่องานที่ทำมากน้อยเพียงใด การทำงานต้องทำอย่างไร ถ้าหากว่าบุคคลมีการรับรู้บทบาทของตนเองเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ

2. สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determination of Motivation) นักทฤษฎีความคาดหวังได้ให้ความสนใจต่อการจูงใจ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน หรือความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนในอนาคตและได้กำหนดคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ความคาดหวังมี 2 ประเภท คือ

1. ความคาดหวังที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy) เป็นความคาดหวังในการทำงาน ถ้าเข้าปฏิบัติงานได้โดยความพยายามระดับหนึ่ง เขาจะได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น

2. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงาน กับผลตอบแทน ความพึงพอใจ (Performance - Outcome Expectancy and Valence) เป็นความเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนอะไรก็ได้จากการที่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนนั้นจะต้องมีคุณค่าและพึงพอใจ

Vroom เสนอว่า การที่บุคคลเกิดความต้องการพร้อม ๆ กัน บุคคลจะเลือกปฏิบัติอยู่ 2 ประการคือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปนั้น มีคุณค่า (Valence) มากน้อยเพียงใด
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้น สามารถคาดหวัง (Expectancy) ให้ไปถึงจุดหมายได้เพียงใด

2.3 ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 81) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นความต้องการ (Need) ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความเครียด บุคคลจึงพยายามหาวิธีเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ในองค์การธุรกิจ การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจะกระตุ้นให้บุคคลากรตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) จะมุ่งที่วิธีการต่าง ๆ ในกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสม (Schermerhorn, Hunt and Osborn. 2003 : 103) โดยจะมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ดังนั้นทัศนะการเสริมแรงจะเกิดขึ้นจากการสังเกตตัวบุคคลเพื่อทราบถึงผลลัพธ์กับการทำงาน (Work - Related Outcomes) ซึ่งมีคุณค่าในระดับสูง โดยสังเกตว่ามีการเปลี่ยนแปลงเมื่อใด ที่ไหน อย่างไร และทำไม ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงการจูงใจภายนอกของพนักงานได้โดยการจัดการเสริมแรงอย่างมีระบบ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) จะมุ่งที่การกำหนดความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological) (2) ความต้องการด้านจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการตอบสนองเพื่อลดหรือขจัดความต้องการนั้นให้หมดไป ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองด้านบวกต่อความต้องการของบุคคล นอกจากนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ผู้บริหารยังต้องอธิบายให้พนักงานทราบถึงวิธีการทำงานที่ไม่ดี (Poor Performance) พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (Undesirable Behaviors) ความพึงพอใจในระดับต่ำ (Low Satisfaction) และอื่น ๆ ที่อาจจะเป็นการจูงใจ ประกอบด้วย (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) (3) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired - need theory)

3. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะมุ่งที่การแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการที่สำคัญของแต่ละบุคคล ส่วนทฤษฎีเนื้อหา (Cognitive Processes) ซึ่งเกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) คือ ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) จะระบุว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความต้องการที่สำคัญของแต่ละบุคคล ส่วนทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะระบุถึงสาเหตุที่บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือโอกาสในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีแต่ละประเภทจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการจูงใจซึ่งไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่จะอธิบายได้อย่างสมบูรณ์ จึงต้องอาศัยทั้ง 3 ทฤษฎีร่วมกัน เพื่อให้เกิดทัศนะแบบประสมประสานของกลไกการจูงใจ (Motivational Dynamics) ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ในสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Aldefer

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 91) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Aldefer (Alderfer's ERG theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs ; E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการระดับต่ำสุดและเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs ; R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs ; G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.5 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland

ประยงค์ มีใจซื่อ (2541 : 150) กล่าวว่า David Mcclelland's และ คณะได้ศึกษาถึงความต้องการของบุคคลโดยใช้วิธีการทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Themetic Apperception Test, TAT) โดยการให้บุคคลดูภาพหนึ่งหรือหลาย ๆ ภาพ แล้วให้อธิบายสิ่งที่ตนเห็นในภาพ ด้วยวิธีการเช่นนี้เขาสรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นแรงขับที่ต้องการความก้าวล้ำเหนือบุคคลอื่น การสู่เพื่อให้ได้รับความสำเร็จ บุคคลบางคนมีแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จโดยพยายามแสดงหาความสำเร็จส่วนตัวมากกว่าแสวงหารางวัลจากความสำเร็จ บุคคลเหล่านี้มีความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน เราเรียกแรงขับนี้ว่า ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Achievement Need, nAch) จากผลการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง (High Achievers) จะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นตรงที่เขาต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นงานที่สามารถรับผิดชอบด้วยตนเอง (Personal Responsibility) เช่น การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วนตนเอง

2. มีผลสะท้อนกลับ (Feedback) ของการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อที่จะทราบได้ว่างานที่ทำนั้นได้มีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่

3. งานที่ทำนั้นมีความเสี่ยงปานกลาง (Moderate Risks)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เมื่อเขารับรู้ว่าโอกาสในการทำงานนั้นให้บรรลุความสำเร็จมีร้อยละ 50 บุคคลเหล่านี้ไม่ชอบงานที่ง่ายเกินไป เนื่องจากไม่มีความท้าทาย และไม่ชอบงานที่ยากเกินไป

สรุปได้ว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบงานที่มีลักษณะต้องรับผิดชอบด้วยตนเอง มีผลสะท้อนกลับ และมีความเสี่ยงปานกลาง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของ (Entrepreneurial Activities) เช่น การดำเนินธุรกิจส่วนตัวหรือการบริหารหน่วยงานอิสระภายในองค์การขนาดใหญ่ นอกจากนั้นยังพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการที่ดี เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ สนใจแต่เพียงว่าตัวเองจะทำอย่างไรจึงจะปฏิบัติงานได้ด้วยดี โดยไม่ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ดีด้วย เช่น พนักงานขายที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นผู้จัดการขายที่ดีได้ และผู้จัดการทั่วไปที่ดีอาจไม่ใช่บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงได้

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง (nPow) ชอบที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบที่จะปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับชื่อเสียงเกียรติยศ และการได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมากกว่าการให้ความสำคัญแก่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความเป็นเพื่อนและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างบุคคล บุคคลมีความต้องการความผูกพันสูงชอบที่จะแสวงหาความเป็นเพื่อน ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือกันมากกว่าสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขัน

ความต้องการอำนาจ และความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความสำเร็จในการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่ดีจะมีความต้องการอำนาจสูง และมีความต้องการความผูกพันต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าแรงจูงใจในการมีอำนาจสูงจัดเป็นข้อกำหนดที่ต้องการสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

2.6 ทฤษฎีความต้องการ (Acquired Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการประสบความสำเร็จของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความต้องการที่จะทำให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยทำ ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะดังนี้

1.1 จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย

1.2 ต้องการทราบความก้าวหน้าของงานแต่ละขั้นว่าจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้เพียงใด

1.3 ต้องการควบคุมการดำเนินงานด้วยตัวเอง

2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการมีอำนาจจะมีลักษณะดังนี้

2.1 เชื่อคุณค่าของงานที่ทำ

2.2 พร้อมที่จะประโยชน์ของตนให้กับองค์การ

2.3 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ

3. ความต้องการการผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการสัมพันธภาพกับผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการผูกพันจะมีลักษณะดังนี้

3.1 พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ทางจิตใจ อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

3.2 แสวงหาการมีส่วนร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3.3 อยากให้บุคคลอื่นชอบ

โดยทั่วไปแต่ละบุคคลจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในระดับที่แตกต่างกัน บุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ก็มีผลให้มีความต้องการที่แตกต่างกัน

2.7 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พนักงานในหน่วยงานถ้าทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ส่วนผู้บริหารหากได้ค้นพบเหตุอันเป็นที่พอใจและปรับปรุงขวัญของหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยสนองตอบให้ตรงจุดแล้วจะทำให้ได้ผลผลิตและกำไรเพิ่มขึ้นตามมา สรุปได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมากซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2516) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.8 ทฤษฎีจูงใจของ Porter และ Lowlers

ชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีจูงใจของ Porter และ Lowlers ไว้ดังนี้ Porter และ Lowlers มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัล หรือผลตอบแทน และรางวัล หรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งตามแนวความคิดนี้คือ

1. คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) บุคคลที่หวังจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน เป็นต้น คุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงภาวะความต้องการความพึงพอใจของบุคคลแต่ละคน

2. การรับรู้ความพยายามจะนำมาซึ่งผลรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived Effort Reward) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทน (ที่กำหนดให้) ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม

3. ความพยายามของลูกจ้าง (Effort) เป็นปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่างกัน (Interaction)

4. คุณลักษณะแสดงความสามารถ (Traits and Abilities) ความพยายาม (แรงจูงใจ) ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือและลักษณะของบุคลิก ลักษณะมีผลต่อความสามาถที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

5. การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าเราสามารถปฏิบัติได้ ถ้าเขาต้องการความสำเร็จและได้ผลตอบแทนตามความต้องการ

6. การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าผลตอบแทนและการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม (ที่แต่ละคนใช้) แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ และวิธีการที่พวกเขาได้รับบทบาทที่เขาควรจะทำด้วย

7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and Intrinsic Reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรเป็นผู้ให้ คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน สภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน รางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตัวเอง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

8. การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัล หรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่า เราควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การรับรู้ว่ารางวัล หรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสำคัญ ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะภายในของพนักงานแต่ละคน

2.9 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (3539) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ไว้ดังนี้ Herzberg และ คณะ ได้สร้างทฤษฎีด้วยการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 11 อุตสาหกรรม ในเมืองพิทสเบริ์ก (Pittsburg) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Method) เพื่อถามถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นสภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่าง ๆ โดยเฉพาะช่วงที่มีสภาพขวัญสูงและต่ำ ผู้ทำงานจะถูกถามโดยเล่าถึงรายละเอียดเฉพาะอย่างที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและผลของสภาพเหตุการณ์ดังกล่าวที่แต่ละคนประสบมาตามสภาพในช่วงเวลาขณะนั้น เมื่อได้คำตอบแล้ว Herzberg และคณะ ได้นำมาวิเคราะห์และ จัดเรียงลำดับโดยแบ่งออกเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติงานในด้านดีและไม่ดี ซึ่ง Herzberg และคณะ ได้สรุปว่าความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำเกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม ที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ความพอใจและปัจจัย ค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่ให้ความไม่พอใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับงาน ที่ปฏิบัติและเกี่ยวพันกับลักษณะของงานหรือเนื้อหาของงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfies) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนะคติทางบวกและจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งที่จำเป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

2. ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ มีหลายรูปแบบ เช่น จากการพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบและเมื่อเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็ลดลง

5. ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ความรู้สึกในทางลบกับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดตามสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) การที่บุคคลมีโอกาสได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การติดต่อของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถาณการณ์ต่างๆ

4. สภานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

5. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็นสภาพการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

8. สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถาณการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองของปัจจัยชนิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

นี้อย่างเพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่ง ถ้าคนได้รับปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น

2.10 วิธีการศึกษา

2.10.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการวิจัยเป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) โดยระยะเวลาในการศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึง มกราคม พ.ศ. 2552

2.10.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิกส์ จำกัด (มหาชน) ในระดับปฏิบัติงานซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 759 คน ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จะได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากประชากรมีความคล้ายคลึงกันโดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 4% สำหรับสูตรที่ใช้สำหรับขนาดตัวอย่างจะใช้สูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531:51)

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

สูตร

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ความคาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.04

จากการคำนวณตามสูตรสำหรับคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาได้เท่ากับ 343 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์จึงเก็บขนาดตัวอย่างเป็น 400 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.10.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยพิจารณาจากกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรแต่ละตัวมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวความคิดของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดระดับความมากน้อยของความพึงพอใจในการทำงานโดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

2.10.3.1 การกำหนดตัวแปร

โดยการศึกษาตามทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรอิสระได้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย
   1.1 เพศ
   1.2 อายุ
   1.3 สถานภาพทางครอบครัว
   1.4 วุฒิการศึกษา
   1.5 ระดับงาน
   1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
   1.6 ระดับเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย
   2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย
   2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
   2.3 ด้านสถานที่และการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.5 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2.6 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

2.11 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.11.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใชสถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) โดยการคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลที่สนใจเพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ได้แก่

2.11.1.1 ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2.11.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

โดยการแบ่งระดับความมากน้อยของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นคำนวณช่วงของระดับคะแนนในแต่ละระดับความสำคัญดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{(คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากค่าที่คำนวณได้สามารถกำหนดเกณฑ์ ในการแปรผลระดับความสำคัญดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ช่วงของระดับคะแนน
5	มากที่สุด	4.21 - 5.00
4	มาก	3.41 - 4.20
3	ปานกลาง	2.61 - 3.40
2	น้อย	1.81 - 2.60
1	น้อยที่สุด	1.00 - 1.80

2.11.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการตัดสินใจและใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน (Hypothesis Testing) ด้วยสถิติทดสอบความสัมพันธ์ (Chi - Square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
104671
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 3
บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) (เดิมชื่อ บริษัท ควงเจริญ อีเลคโทรนิคส์ จำกัด) มีชื่อภาษาอังกฤษว่า "KCE Electronics Public Company Limited" จดทะเบียนเป็น บริษัท จำกัด เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2535 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 12 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแผ่นพิมพ์วงจรอีเล็กทรอนิกส์ (PRINTED CIRCUIT BOARD) หรือ ที่เรียกกันโดยย่อว่าแผ่น PCB ซึ่งเป็นแผ่น EPOXY GLASS ที่มีสื่อนำไฟฟ้า เช่น ตะกั่ว ทองแดงเคลือบอยู่ภายใต้เครื่องหมายการค้า "KCE" โดยช่วงแรกของการดำเนินธุรกิจ บริษัทสามารถผลิตได้เฉพาะ PCB ชนิด 2 หน้าเคลือบรู (DOUBLE-SIDED PTH) ต่อมาได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อย่างต่อเนื่อง จนสามารถผลิตแผ่น PCB ชนิดหลายชั้น (MULTILAYER PCB) ซึ่งผลิตภัณฑ์ดังกล่าวเป็นชิ้นส่วนสำคัญขั้นพื้นฐาน ในการประกอบ เครื่องคอมพิวเตอร์ จอแอลซีดี อุปกรณ์อีเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดในรถยนต์ เครื่องมือสื่อสาร โทรคมนาคมเครื่องมืออีเล็กทรอนิกส์ทุกประเภท ทั้งนี้ การผลิตส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 95 เป็นการผลิตเพื่อส่งออกบริษัท

บริษัทได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2531 และได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2535 ทั้งนี้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2550 บริษัท มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 500 ล้านบาท และมีทุนชำระแล้ว 462.497 ล้านบาท โดยผู้ถือหุ้นใหญ่ คือ กลุ่มตระกูลองค์โฆษิต

3.1 ภาพรวมของธุรกิจ

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายแผ่นพิมพ์วงจรอีเล็กทรอนิกส์ (PRINTED CIRCUIT BOARD หรือ PCB) ชนิด 2 หน้าเคลือบรู (DOUBLCE-SIDED PTH) และชนิดหลายชั้น (MULTILAYER PCB) บริษัทสามารถผลิตได้ตั้งแต่ 4 ชั้น จนถึง 21 ชั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการผลิตที่ต้องการความละเอียดแม่นยำสูง โดยเป็นผลิตเพื่อส่งออกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งต่อมาบริษัทได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความต้องการในตลาดโลกเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้บริษัทมีการขยายโรงงานผลิต ตัวแทนจำหน่าย และลงทุนในบริษัทต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2550 บริษัทมีการลงทุนในบริษัทย่อย 4 บริษัท และบริษัทร่วม 2 บริษัท ทั้งนี้โครงสร้างการถือหุ้นในบริษัทดังกล่าวดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

1. บริษัทย่อย

1.1 บริษัท เคซีอี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 100 ล้านบาท ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่าย PCB ประเภท DOUBLE - SIDED PTH โดยบริษัทถือหุ้นร้อยละ 94.99 ของทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว ผู้ที่ถือหุ้นส่วนที่เหลือเป็นบุคคล ที่ไม่เกี่ยวข้องและมีความขัดแย้งซึ่งมีส่วนได้เสียกับบริษัท

1.2 บริษัท เคซีอี เทคโนโลยี จำกัด ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 1,150 ล้านบาท ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตและจำหน่าย PCB ประเภท MULTILAYER 4 ถึง 6 ชั้นเป็นหลัก บริษัท ถือหุ้นร้อยละ 100 ของทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว

1.3 บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรอร์ จำกัด ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 250 ล้านบาท ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิต COPPER CLAD LAMINATE (LAMINATE) และ PRE IMPREGNATED FIBERGLASS (PREPREG) ซึ่งเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอีเล็กทรอนิกส์ให้กับบริษัทและบริษัทย่อยทั้ง 2 บริษัท บริษัทและบริษัทย่อยถือหุ้นรวมเป็นร้อยละ 71.20 กรรมการและผู้บริหารของบริษัทถือหุ้นรวมร้อยละ 4.80 บริษัท ทรีนิตี้ วัฒนา จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นร้อยละ 24.00 ผู้บริหารของ บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรอร์ จำกัด ถือหุ้นร้อยละ 1.00 ของทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว

1.4 บริษัท เคซีอี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2550 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 3,600,000 บาท ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจำหน่าย PCB ในประเทศไทย บริษัทถือหุ้นร้อยละ 60.00 บริษัท อิฮาร่า อีเลคโทรนิคส์ อินดัสตรี้ จำกัด ซึ่งเป็นผู้จัดจำหน่าย PCB ในประเทศญี่ปุ่น ถือหุ้นร้อยละ 39.00 และกรรมการของบริษัทถือหุ้นรวมร้อยละ 0.86 ของทุนจดทะเบียน ทั้งนี้ผู้ถือหุ้นส่วนที่เหลือไม่เป็นบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งและไม่มีส่วนได้เสียกับบริษัท

2. บริษัทร่วม

2.1 บริษัท เคซีอี อเมริกา อิงค์ จำกัด ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 50,000 เหรียญสหรัฐอเมริกา ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจำหน่าย PCB บริษัทและบริษัทย่อยถือหุ้นรวมเป็นร้อยละ 50.00 Mr.Frederick Rhodes ซึ่งเป็นชาวอเมริกัน ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และไม่เป็นบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งและไม่มีส่วนได้เสียกับบริษัทถือหุ้นร้อยละ 45.00 และ Mr.Fredrick O'Hanian ถือหุ้นร้อยละ 5.00 ของทุนจดทะเบียนชำระแล้ว ทั้งนี้ กรรมการของบริษัทจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายบัญชา องค์โฆษิต และนางวรลักษณ์ องค์โฆษิต เป็นกรรมการบริษัท เคซีอี อเมริกา อิงค์ จำกัด ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 2 ท่านจากจำนวนกรรมการทั้งหมด 4 ท่านของบริษัท เคซีอี อเมริกา อิงค์ จำกัด

2.2 บริษัท เคซีอี สิงคโปร์ พีทีอี จำกัด ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนเรียกชำระแล้ว 500,000 เหรียญสิงคโปร์ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจำหน่าย PCB บริษัทและบริษัทย่อยถือหุ้นรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ แสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

เป็นร้อยละ 49.00 Mr.Elgie Goh ซึ่งเป็นชาวสิงคโปร์ ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และไม่เป็นบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งและไม่มีส่วนได้เสียกับบริษัท ถือหุ้นร้อยละ 40.0 และนายรพีพัฒน์ ธรรมพานิช และไม่เป็นบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งและไม่มีส่วนได้เสียกับบริษัท ถือหุ้นร้อยละ 11.00 ของทุน จดทะเบียนชำระแล้ว (ณ วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2550 นายรพีพัฒน์ ธรรมพานิช ได้ถือหุ้นร้อยละ 2.20ของทุนชำระแล้ว) ทั้งนี้ กรรมการบริษัทจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นายบัญชา องค์โฆษิต, นาง วรลักษณ์ องค์โฆษิต เป็นกรรมการในบริษัท เคซีอี สิงคโปร์ พีทีอี จำกัด ซึ่งคิดเป็นสัดส่วน 2 ท่านจากจำนวนกรรมการทั้งหมด 4 ท่านของ บริษัท เคซีอี สิงค์โปร์ พีทีอี จำกัด

3.2 นโยบายคุณภาพของ บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ผลิตและบริการลูกค้าให้ได้ตามที่ตกลงหรือดีกว่าโดยปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและทำให้ถูกต้องในครั้งเดียวตลอด

3.3 โครงสร้างองค์กรของบริษัท เคซีอี อีเลคโทนนิคส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีโครงสร้างองค์กรและกรรมการบริษัท (ภาพที่ 1) ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท มีขอบเขตและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนการดำเนินงานและแผนงบประมาณและควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงให้เป็นไปตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและก่อประสิทธิผล เพื่อความมั่นคงและผลประโยชน์ที่สมดุล และยั่งยืนของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 จัดการบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัท

1.3 พิจารณาและกำหนดแนวทางกลยุทธ์การบริหารงาน

1.4 พิจารณาแผนการดำเนินงาน และพัฒนาขีดความสามารถ ขององค์กรให้แข่งขันได้ในระดับสากล

1.5 ประเมินผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

1.6 กำกับดูแลและสอบทานให้มีระบบบรายงานทางการเงินที่โปร่งใส ถูกต้องและเพียงพอ

1.7 ควบคุมดูและจัดการ การขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ๆ ในบริษัท

1.8 ควบคุมดูแลการเปิดเผยข้อมูลและการสื่อสารใด ๆ ในองค์กร

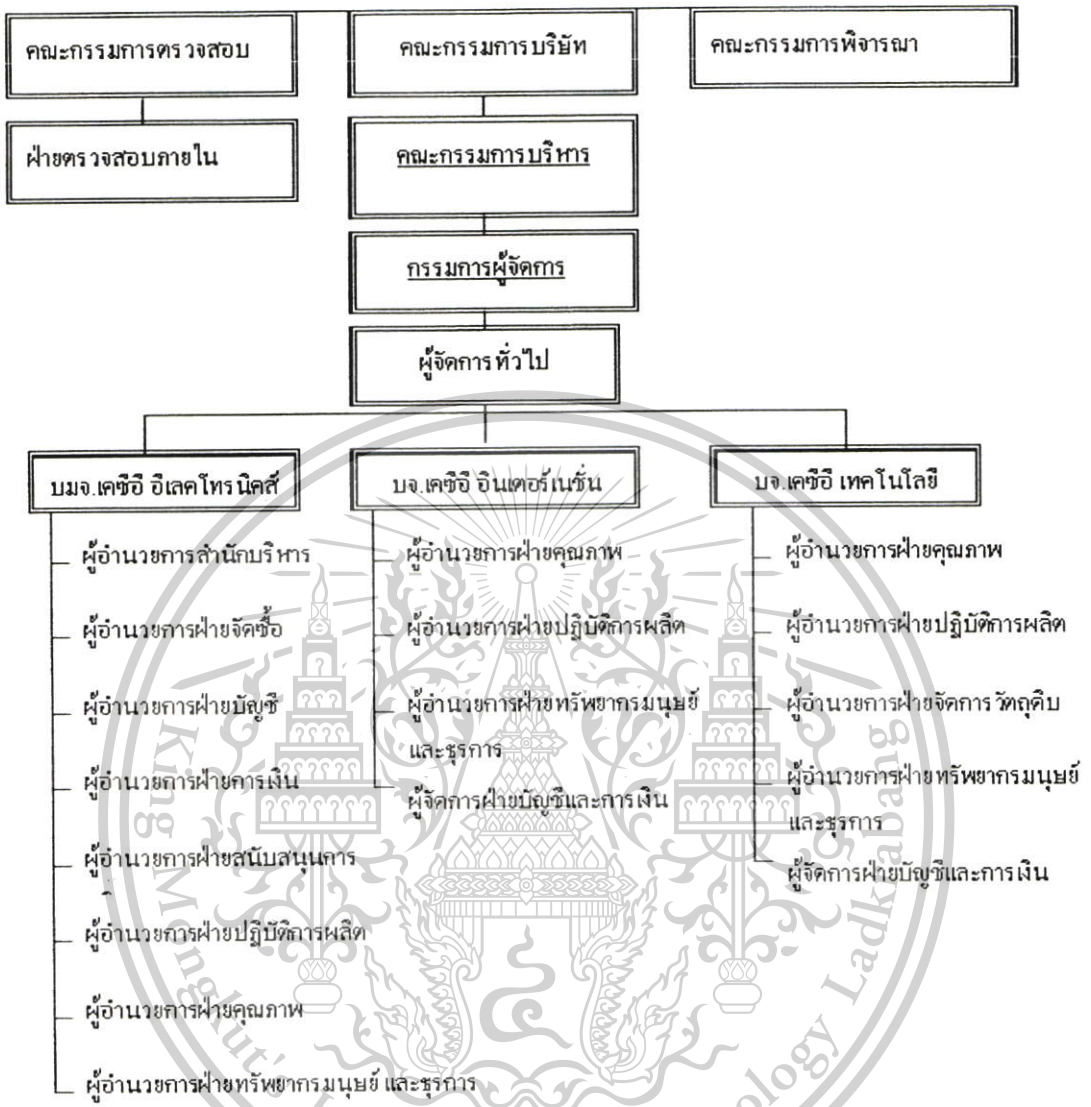
1.9 พิจารณาแต่งตั้ง สรรหา ผู้บริหารมาทดแทนตำแหน่งใด ๆ ในกรณีที่จำเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

1.10 วางแผนและนโยบาย การบริหารงานของบริษัท ตลอดจนตรวจสอบผลการดำเนินงานของบริษัท



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรและกรรมการ

2. คณะกรรมการบริหาร มีขอบเขตและอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.1 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ให้ดำเนินงานภายใต้นโยบายต่าง ๆ ที่ กำหนดไว้ รับผิดชอบโดยรวม และควบคุมค่าใช้จ่ายและงบลงทุนตามขอบเขตที่คณะกรรมการอนุมัติในแผนงานประจำปี

2.2 ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหาร และ กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และแผนงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2.3 รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร และให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายของบริษัท ตามที่คณะกรรมการมอบหมายหรือตามที่ระบุในแผนงานประจำปี

2.5 รับผิดชอบและอนุมัติการจัดหา วงเงินกู้ระยะสั้นและระยะยาว และการเปิด-ปิดบัญชีของบริษัท

2.6 ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่คณะกรรมการเพื่อช่วยประกอบการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

2.7 แก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งใด ๆ ที่มีผลกระทบกับองค์กร

2.8 ดำรงไว้ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.9 พิจารณาเรื่องการระดมทุนของบริษัทเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

2.10 อนุมัติการแต่งตั้งที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัท

3. คณะกรรมการตรวจสอบ มีขอบเขตและอำนาจหน้าที่ดังนี้

3.1 สอบทานให้บริษัทมีรายงานทางการเงินที่ถูกต้องและเพียงพอ โดยจัดให้มีผู้สอบบัญชีเข้าร่วมประชุมด้วยทุกไตรมาส

3.2 สอบทานให้บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

3.3 พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวโยงกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้องครบถ้วน

3.4 สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล รวมทั้งมีหน้าที่สอบทานรายงานผลการตรวจสอบ แนวทางการตรวจสอบและประเมินผลการตรวจสอบการดำเนินงานด้านต่างๆของบริษัท ตามวิธีการและมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไปและประสานงานกับผู้สอบบัญชีของบริษัท

3.5 พิจารณา คัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของบริษัท รวมทั้งการพิจารณาเสนอค่าตอบแทนการสอบบัญชี

3.6 ประเมินความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัทและให้คำแนะนำในการลดความเสี่ยง

3.7 ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการลงโทษหัวหน้าหน่วยงานการตรวจสอบภายในของบริษัท

3.8 ให้ความเห็นชอบแผนงานการตรวจสอบของหน่วยงานการตรวจสอบภายใน

3.9 พิจารณางบประมาณ และอัตรากำลังของหน่วยงานการตรวจสอบภายใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

3.10 พิจารณาประเมินผลการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบและจัดทำเป็นรายงานเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

3.11 ประธานกรรมการตรวจสอบหรือกรรมการตรวจสอบต้องเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทเพื่อชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบ หรือการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

3.12 พิจารณาทบทวนเพื่อปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำทุกปี (หากมีความจำเป็น)

3.13 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย รวมทั้งการแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานการตรวจสอบภายในหรือการแต่งตั้งผู้จัดการอาวุโสจากสำนักงานเลขานุการมาเป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

4. คณะกรรมการอิสระ

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท 2 กลุ่มหลักได้แก่ คณะกรรมการอิสระ และคณะกรรมการบริหาร โดยมีสัดส่วนกรรมการอิสระต่อกรรมการบริหาร จำนวน 3 ต่อ 5 ท่าน ซึ่งมากกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด อันเป็นผลให้เกิดการถ่วงดุลระหว่างการกำกับและการบริหารงาน ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้งและตลอดระยะเวลาที่ทำหน้าที่ กรรมการไม่ได้ถูกครอบงำหรือถูกจำกัดบทบาทประการหนึ่งประการใด ทั้งนี้ทุกคนได้ทำหน้าที่ดูแลและปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท ผู้ถือหุ้นทุกราย และผู้มีส่วนได้เสียเป็นอย่างดี นอกจากนี้ กรรมการอิสระของบริษัทเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเป็นอิสระตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนด

5. คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน มีขอบเขตและอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่กรรมการและกรรมการผู้จัดการที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผลและนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคลตามข้อเสนอของกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อกำหนดค่าตอบแทนก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

5.3 เสนอแนวทางจ่ายค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใดให้แก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการย่อยคณะต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง

3.4 ภาวะอุตสาหกรรม

1. อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการเติบโตตามภาวะเศรษฐกิจโลก และภาวะอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบ อาทิ การเติบโตของธุรกิจคอมพิวเตอร์ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

อุปกรณ์เกี่ยวเนื่อง ธุรกิจโทรคมนาคม ธุรกิจยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ทางด้านอุตสาหกรรมต่าง ๆ รวมถึงอุตสาหกรรมในผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีชั้นสูง เช่น ผลิตภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ทางการทหาร ผลิตภัณฑ์อากาศยาน เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันมีการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ มากขึ้นรวมไปถึงสินค้าอุปโภคต่าง ๆ เป็นตัวส่งเสริมให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

2. อุตสาหกรรมแผ่นพิมพ์วงจร

แผ่นพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือ PCB เป็นส่วนประกอบสำคัญของแผงวงจรที่ใช้ในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดโดยสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก ตามลักษณะของแผ่นPCB คือ Flexible PCB เป็นแผ่น PCB ชนิดอ่อน และ Rigid PCB เป็นแผ่น PCB ชนิดแข็งและสามารถแบ่งเป็นประเภทย่อย ๆ ได้ดังนี้

2.1 Single Side PCB ซึ่งเป็นแผ่นพิมพ์วงจรที่มีวงจรไฟฟ้าเพียงด้านเดียว มีขั้นตอนการผลิตที่ไม่ซับซ้อนและเน้นการใช้แรงงานคนมากกว่าเครื่องจักรนำมาใช้เป็นส่วนประกอบของเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ทั่ว ๆ ไป

2.2 Double sided PCB เป็นแผ่นพิมพ์วงจรที่มีวงจรไฟฟ้าสองด้าน นำมาใช้กับเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ บางประเภท เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.3 Multilayer PCB เป็นแผ่นพิมพ์วงจรที่มีวงจรไฟฟ้าซ้อนกันหลายชั้น มีขั้นตอนการผลิตที่ซับซ้อนใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีในการผลิตที่สูง ใช้ในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีความละเอียดซับซ้อนและต้องการความเที่ยงตรงสูง เช่นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น

3. ผู้ผลิต PCB ในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา

อุตสาหกรรม PCB ในภูมิภาคยุโรปและอเมริกามีแนวโน้มที่จะหดตัวลงเนื่องจากต้นทุนที่สูงกว่า ผู้ประกอบการในภูมิภาคจึงเน้นการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีสูงและมีความเฉพาะเจาะจงมากกว่าการผลิตสินค้าราคาถูกในปริมาณมาก โดยมีลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ผลิตน้อยราย อาทิเช่น PCB สำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์และมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่าอุตสาหกรรม PCB ในยุโรปและอเมริกาเป็นตลาดของผู้ผลิตรายใหญ่ไม่กี่ราย อาทิเช่น Multek Visaystem SCI 3M

4. ผู้ผลิต PCB ในประเทศจีน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2550 อุตสาหกรรม PCB ในจีน มีการเติบโตและมีส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะการส่งเสริมจากรัฐบาล และต้นทุนในการผลิตที่ต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการจากต่างประเทศย้ายฐานการผลิตมายังประเทศจีนมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ผลิต PCB ในจีนจำนวนมากเป็นบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในจีน เช่น อเมริกา ไต้หวัน ญี่ปุ่นการผลิต PCB ในประเทศจีนเป็น การผลิตในปริมาณมาก (Mass Production) ซึ่งเน้นการผลิตในปริมาณมากและมีต้นทุนต่ำ ทำให้ PCB มีราคาลดลงและเกิดการแข่งขันทางราคาที่รุนแรงมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

5. ผู้ผลิต PCB ในประเทศไทย

ผู้ผลิต PCB ในประเทศไทยโดยมากเน้นการผลิต PCB สำหรับเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งมีการแข่งขันทางด้านราคาสูง ดังจะเห็นได้จากราคาเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีแนวโน้มลดต่ำลงทุกปี ผู้ผลิตอุปกรณ์ใช้ไฟฟ้าจึงพยายามลดต้นทุนโดยนำเข้า PCB จากต่างประเทศมากขึ้น ซึ่งมีต้นทุนต่ำกว่า นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางด้านราคาวัตถุดิบ เช่น ทองแดง ทองคำ และลามิเนตซึ่งเป็นวัตถุดิบหลักของ PCB ในปีที่ผ่านมามีความผันผวนสูงทำให้ผู้ผลิตที่ต้องนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

6. อุตสาหกรรมยานยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์โลกเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีเงินทุนหมุนเวียนกว่า 2 ล้านล้านเหรียญสหรัฐและสร้างรายได้กว่า 5 แสนล้านเหรียญสหรัฐแก่ประเทศผู้ผลิต 26 ประเทศนอกจากนี้ยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนทางด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากที่สุดอุตสาหกรรมหนึ่งของโลก

3.5 ภาวะการแข่งขัน

ภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรม PCB จะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มการตลาด (Segment)

1. กลุ่มการตลาด PCB ที่มีปริมาณการผลิตสูงได้แก่ PCB ที่ใช้ในอุตสาหกรรมเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า กลุ่มการตลาดในส่วนดังกล่าว มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะการแข่งขันด้านราคา ผู้ผลิตได้ย้ายฐานการผลิตไปยังภูมิภาคที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า เช่น ประเทศจีน เป็นต้น

2. กลุ่มการตลาด PCB ที่มีผู้ผลิตน้อยราย (Defensive) ได้แก่ PCB ที่ใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มการตลาดในส่วนนี้มีคู่แข่งน้อยราย และจะเน้นการแข่งขันในเรื่องของคุณภาพ ผลิตภัณฑ์แหล่งผลิตที่สำคัญจะอยู่ในภูมิภาคเอเชีย

3. กลุ่มการตลาด PCB ที่มีการควบคุมเทคโนโลยีการผลิต (Protected) ได้แก่ PCB ที่ใช้ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการทหารเครื่องมือทางการแพทย์ หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในประเทศ ฐานการผลิตโดยมากจะอยู่ในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา เนื่องจากเป็นกลุ่มการตลาดที่ถูกควบคุมจึงไม่มีการแข่งขัน

4. กลุ่มการตลาด PCB ที่ใช้เป็นต้นแบบในการผลิต (Prototype) เป็นกลุ่มตลาดที่มี ความเฉพาะเจาะจงสูง มีวงจรอายุผลิตภัณฑ์สั้น ผู้ผลิต PCB ในส่วนการตลาดนี้ โดยมากจึงเป็นผู้ผลิตภายในประเทศเท่านั้น ส่วนมากอยู่ในภูมิภาคยุโรปและอเมริกา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

กลุ่มลูกค้าหลักของกลุ่มบริษัทอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นกลุ่มการตลาด PCB ที่มีผู้ผลิตน้อยราย มีการแข่งขันต่ำ และมีอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดสูง โอกาสที่ผู้ผลิตรายใหม่จะเข้ามาในตลาดหรือโอกาสที่ผู้ผลิตเดิมจะออกจากตลาดจึงมีได้น้อย ทั้งนี้เพราะผลิตภัณฑ์ในแต่ละรุ่นจะมีผู้ผลิตเพียงรายเดียวหรือน้อยราย และการย้ายฐานการผลิตหรือการเปลี่ยนสายการผลิตมีใช้ค่าใช้จ่ายสูง ทำให้การแข่งขันภายในกลุ่มการตลาดนี้เน้นหนักไปในเชิงคุณภาพและเชื่อถือได้ของผลิตดภัณฑ์ โดยคู่แข่งสำคัญของบริษัทในกลุ่มตลาดดังกล่าว ได้แก่ กลุ่มผู้ผลิต PCB ในประเทศไต้หวัน และประเทศจีน

3.6 โอกาสและอุปสรรค

อุตสาหกรรมอีเล็กทรอนิกส์ภายในประเทศมีศักยภาพในการลงทุนค่อนข้างสูง เพราะต้นทุนแรงงานต่ำเมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในยุโรปและอเมริกา แต่เนื่องจากการสนับสนุนทางภาครัฐยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย จึงต้องมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเข้ามาทำงาน

3.7 ปัจจัยความเสี่ยงภายนอกบริษัท

1. ความเสี่ยงจากภาวะความผันผวนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เติบโตขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจโลกและภาวะอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนประกอบ อาทิ การเติบโตของธุรกิจคอมพิวเตอร์ และอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง ธุรกิจโทรคมนาคมธุรกิจยานยนต์และผลิตภัณฑ์ทางด้านอุตสาหกรรมต่างๆ รวมถึงผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีระดับสูง เช่น ผลิตภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ทางการทหาร ผลิตภัณฑ์อากาศยาน ผลิตภัณฑ์ยานยนต์ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงตามวัฏจักรของอุตสาหกรรมอาจนำไปสู่ความเสี่ยงต่าง ๆ และอาจส่งผลกระทบในเชิงลบต่อยอดขายและราคาสินค้าของของกลุ่มบริษัทได้

2. PCB เป็นส่วนประกอบพื้นฐานหลักของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ทุกประเภท ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีเทคโนโลยีหรือสินค้าทดแทนใดมาแทนที่การใช้ PCB ได้ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่อาจเป็นความเสี่ยงของอุตสาหกรรม PCB โดยมากจึงมาจากการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องของการออกแบบ เทคโนโลยีการผลิต และวัตถุดิบ ซึ่งทำให้บริษัทต้องมีการลงทุนในเครื่องจักรและอุปกรณ์เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

จากแนวโน้มของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในอนาคตที่จะมีขนาดเล็กลงพร้อมกับมีประสิทธิภาพและความละเอียดซับซ้อนมากขึ้นทำให้มีความต้องการ PCB ที่มีขนาดเล็กลงมีลายวงจรที่ละเอียดซับซ้อน และมีจำนวนชั้น (Layer) ของแผ่นวงจรมากขึ้นและยังส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการผลิต เพื่อให้ได้ PCB คุณสมบัติพิเศษที่มีประสิทธิภาพและเสถียรภาพสูง นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงในแง่ของวัตถุดิบที่ใช้ เพื่อให้ได้ PCB ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต้องการ อาทิเช่น Halogen-Free PCB และ Lead-Free PCB ซึ่งไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวอาจมีผลกระทบต่อความสามารถในการผลิต รายได้และผลกำไรจากการดำเนินงาน รวมถึงฐานลูกค้าของกลุ่มบริษัท อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาบริษัทได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา ด้วยการลงทุนเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตรวมทั้งขยายกำลังการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ามาโดยตลอดขณะเดียวกันกลุ่มบริษัทก็มุ่งเน้นการผลิตสินค้าคุณภาพในระดับปานกลางถึงคุณภาพสูง ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตไม่รวดเร็วมากนัก รวมถึงการให้ความสำคัญต่อกระบวนการตรวจสอบคุณภาพสินค้า การส่งสินค้าตรงตามความต้องการของลูกค้า การให้ความช่วยเหลือแก่ลูกค้าในการผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อรักษาสัมพันธ์กับลูกค้าที่เป็นผู้ผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถดำรงรักษาฐานลูกค้าและปรับตัวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้

3. ความเสี่ยงทางด้านการตลาด ความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงของตลาดอาจเกิดได้จากปัจจัยภายในประเทศของตลาดผู้ซื้อเอง เช่น ภาวะเศรษฐกิจสถานการณ์ทางการเมือง นโยบายการค้าระหว่างประเทศสงคราม การก่อการร้าย เป็นต้น และรวมถึงปัจจัยในระดับองค์กรของลูกค้า เช่น มีการควบรวมกิจการ การเปลี่ยนแปลงนโยบายในการจัดซื้อ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว กลุ่มบริษัทจึงมีนโยบายในการรักษาคุณภาพของสินค้า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าผ่านการรับคำสั่งผลิตสินค้า (Order) ปริมาณมากและมีระยะเวลานาน รวมทั้งการดำเนินกิจการทางการตลาดโดยบริษัทตัวแทนจำหน่ายเป็นผู้ให้บริการด้านการขายและการบริการหลังการขาย เช่น การประสานงานกับลูกค้า ในการรับคำสั่งซื้อรายเดือน ติดตามดูการจัดส่งสินค้าให้ทันกำหนด รับแจ้งปัญหาจากลูกค้า เ ช่น ปั ญหาการส่งมอบสินค้าล่าช้า ห รือสินค้าไม่ได้มาตรฐาน รับคืนสินค้าที่มีปัญหา เป็นต้นนอกจากนี้การที่กลุ่มบริษัทมีนโยบายที่จะคงสัดส่วนการตลาดส่วนใหญ่ไว้ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เนื่องจากตลาดสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์มีแนวโน้มการเติบโตอย่างต่อเนื่องและเป็นตลาดที่มีคู่แข่งน้อยรายเพราะมีความยากลำบากในการเข้าของผู้ผลิตรายใหม่ๆ เนื่องจากความซับซ้อนของกระบวนการผลิต อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทได้กระจายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ และในทั่วทุกภูมิภาคของโลก เพื่อเป็นการกระจายความเสี่ยงทางด้านการตลาดอีกทางหนึ่งด้วย

4. ความเสี่ยงในการแข่งขันทางธุรกิจ

การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศจีนทำให้เกิดการแข่งขันด้านราคามากขึ้น ซึ่งถือเป็นอุปสรรคสำหรับผู้ผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลก รวมถึงบริษัทด้วย ถึงแม้ว่ากลุ่มบริษัทจะไม่ได้เป็นคู่แข่งโดยตรงกับผู้ผลิตในประเทศจีนเพราะมีกลุ่มตลาดเป้าหมายต่างกัน โดยทางกลุ่มบริษัทได้กำหนดตลาดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนในตลาดสินค้าที่มีคุณภาพในระดับปานกลางถึงสูงและเน้นการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยีสูงโดยมีผู้ผลิตในประเทศไต้หวันเป็นคู่แข่งขันที่สำคัญในกลุ่มตลาดดังกล่าว ในขณะที่ผู้ผลิตประเทศจีนจะเน้นกลุ่มตลาดสินค้าระดับล่างเพราะยังไม่มีศักยภาพเพียงพอในการผลิตแผ่นพิมพ์วงจรอิเล็กทรอนิกส์ที่มีคุณภาพสูง

ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีผู้ผลิตจากประเทศไต้หวันเป็นคู่แข่งสำคัญ บริษัทยังสามารถคงศักยภาพในการแข่งขันไว้ได้โดยมีนโยบายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต อย่างไรก็ตามการผลิตสินค้าราคาถูกเข้าสู่ตลาดเพิ่มมากขึ้นและส่งผลให้การปรับตัวลดลงของราคาขายเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลายปีที่ผ่านมา ซึ่งถือเป็นความกดดันทางอ้อมต่อกลุ่มบริษัท กลุ่มบริษัทยังคงกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจไว้เช่นเดิม กล่าวคือ กลุ่มบริษัทจะผลิตสินค้าที่มีความซับซ้อนและมีคุณภาพในระดับปานกลางถึงสูง และคงสัดส่วนการตลาดไว้ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ รวมถึงการขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณการสั่งซื้อสินค้าที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 กิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสังคม บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทฯ ทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดี วางตัวเป็นกลางไม่กระทำการฝักใฝ่ในพรรคการเมืองหนึ่งพรรคการเมืองใดและไม่กระทำการใด ๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อชื่อเสียงของประเทศสังคม และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และด้วยความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน สังคมศาสนา วัฒนธรรม ทรัพยากร ธรรมชาติ และประโยชน์สาธารณะ พร้อมทั้งส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมในหมู่พนักงานทุกระดับ

ในปี 2550 ทางบริษัทฯและพนักงาน ได้ทำกิจกรรมต่อสังคม ชุมชน และศาสนา ด้วยการทำกิจกรรมและบริจาคเงินให้แก่โครงการและสถานกุศลต่าง ๆ ดังนี้

1. บริจาคเงินเพื่อสร้างหอสมุดให้กับโรงเรียนวัดคีรีรัตนาราม อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

2. บริจาคเงินเพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่นักศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

3. บริจาคเงินเพื่อเป็นทุนการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนบ้านหนองทราย ตำบลวังควง อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

4. เข้าร่วมโครงการ 80 พรรษา 80 โรงเรียน 8,000 ทุนกับการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แห่งประเทศไทยเพื่อมอบทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์

5. มอบของขวัญเนื่องในโอกาสวันเด็กให้กับเด็กตามโรงเรียนและชุมชนต่าง ๆ

6. ร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้เพื่อเป็นการรักษาสภาวะแวดล้อมร่วมกับสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

7. บริจาคโลหิตให้กับสภากาชาดไทยร่วมกับสำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

3.9 การวิเคราะห์ฐานะการเงินของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ภาพรวมผลการดำเนินงานประจำปี 2550 จากงบการเงินรวม บริษัทและบริษัทย่อยมียอดขายเพิ่มขึ้นจากจำนวน 7,539 ล้านบาทในปี 2549 เป็น 8,365 ล้านบาท หรือคิดเป็นการเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 11 ส่วนรายได้ในรูปสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 21 จากรายได้จำนวน 199 ล้านเหรียญสหรัฐในปี 2549 เป็น 242 ล้านเหรียญสหรัฐในปี 2550 ผลการดำเนินงานของกลุ่มเคซีอีฟื้นตัวกลับมาแข็งแกร่งนับแต่ไตรมาสแรก และเรื่อยมาจนไตรมาสสุดท้ายของปี บริษัทและบริษัทย่อยรายงานกำไรสุทธิ 257 ล้านบาทในปี 2550 เทียบกับปีก่อนที่มีผลขาดทุนถึง 116 ล้านบาท

การเพิ่มขึ้นของยอดขายดังกล่าว มาจากทั้งราคาขายและปริมาณขายที่เพิ่มสูงขึ้น โดยราคาขายได้ถูกปรับตั้งแต่กลางปี 2549 แล้ว และมีผลต่อเนื่องมาในปี 2550 ส่วนจำนวนตารางฟุตขายที่เติบโตขึ้น ได้มาจากการขยายกำลังการผลิตอีก 1.5 แสน ตร.ฟุต ต่อเดือน ที่โรงงานเคซีอี อีเลคโทรนิคส์ ตั้งแต่กลางไตรมาสสองของปี 2550 อีกทั้งยังมีการผลิต Double-sided PCB ลดลงจากร้อยละ 40 เหลือร้อยละ 25 นั่นหมายถึงมีการผลิต Multilayer PCB ที่เป็น High-Tech มากขึ้น ดังนั้นแม้ว่าจำนวนตารางฟุตอาจเพิ่มขึ้นไม่มากนัก แต่ราคาขายต่อตารางฟุตที่ได้รับจะสูงขึ้นกว่าเดิม

บริษัทยังมีรายได้อื่นในปี 2550 จำนวน 214 ล้านบาท ซึ่งประกอบด้วยรายได้ดอกเบี้ยรับจำนวน 32 ล้านบาท ที่เกิดจากลูกหนี้บริษัทที่เกี่ยวข้องกันและจากเงินสดคงเหลือที่ฝากไว้ในธนาคาร กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนจำนวน 50 ล้านบาท ที่ส่วนใหญ่เกิดจากการทำสัญญาป้องกันความเสี่ยงเป็นการล่วงหน้า ส่วนรายได้อื่น ๆ จำนวน 132 ล้านบาท เกิดจากการขายเศษวัตถุดิบและวัสดุต่าง ๆ

จากการที่เงินบาทแข็งค่าขึ้นเมื่อเทียบกับค่าเงินดอลลาร์สหรัฐ ถึงร้อยละ 6 ทำให้รายได้จากการขายที่เป็นเงินบาทลดลงประมาณ 535 ล้านบาท ส่งผลให้กำไรขั้นต้นลดลงตามไปด้วย อย่างไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ก็ดี การลดลงของกำไรขั้นต้นได้ถูกชดเชยด้วยการเติบโตของยอดขายโดยเฉพาะจากบริษัทเคซีอี เทคโนโลยี ที่สามารถดำเนินการผลิตได้เต็มประสิทธิภาพ จนทำให้เกิดการประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) และได้ต้นทุนการผลิตที่ต่ำลง ประกอบกับมีการขายผลิตภัณฑ์ Hi-Tech มากขึ้นซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีกำไรดี ทั้งหมดทำให้อัตรากำไรขั้นต้นเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 15.0 เป็นร้อยละ 17.6 ในปี 2550

ค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารในปี 2550 มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 13.3 ของยอดขายซึ่งลดลงเล็กน้อยจากปีก่อน โดยมีค่าใช้จ่ายประมาณร้อยละ 60 ผันแปรไปตามยอดขาย เช่นค่าระวางสินค้าส่งออก ค่าสำรองสินค้าไม่ได้คุณภาพ ค่าวัสดุหีบห่อ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายด้านบริหารส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายคงที่ เว้นแต่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเป็นค่าวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัทย่อย (ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอเรอร์) เป็นจำนวนประมาณ 15 ล้านบาท

ในปี2550 บริษัทมีกำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนจำนวน 50 ล้านบาท ความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนของบริษัทมาจากการขายผลิตภัณฑ์ การซื้อวัตถุดิบ การซื้อเครื่องจักร การกู้ยืมในสกุลเงินตราต่างประเทศ การขายยังคงเป็นในสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐและยูโร ในสัดส่วนร้อยละ 74 และ 23 ของยอดขายตามลำดับ ส่วนการซื้อวัตถุดิบนั้นจะเป็นสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐประมาณร้อยละ 60 ในขณะที่มีเงินกู้เป็นยูโรบางส่วน บริษัทมีนโยบายการบริหารสินทรัพย์และหนี้สินที่เป็นเงินตราต่างประเทศโดยจัดให้มีสินทรัพย์และหนี้สินในสัดส่วนและเงื่อนไขที่สมดุลกัน (Natural Hedging) และเน้นการสร้างกระแสเงินสดรับและจ่ายให้สอดคล้องกัน นอกจากนี้บริษัทยังได้ปรับนโยบายให้เป็นการบริหารความเสี่ยงตามธุรกรรมการค้า (Transaction risk) ตามสถานการณ์และการคาดการณ์อัตราแลกเปลี่ยน ทั้งนี้บริษัทได้ขยายเพดานในการทำสัญญาป้องกันความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนให้สูงขึ้นโดยพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสม

กำไรจากการดำเนินงานก่อนดอกเบี้ยและภาษีเงินได้ของปี 2550 ปรับตัวสูงขึ้นเป็นร้อยละ 6.9 เทียบกับปีที่แล้วที่ร้อยละ 3.0 ในทำนองเดียวกัน กำไรสุทธิหลังดอกเบี้ยและภาษีเงินได้ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 3.1 จากที่เคยติดลบร้อยละ 1.5 ในปี 2549

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ผลการศึกษา "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)" จากข้อมูลปฐมภูมิ โดยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.80 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	259	64.80
ชาย	141	35.20
รวม	400	100.00

4.1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30 - 39 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 20 - 29 ปี และ ช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.50 35.80 และ 11.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	143	35.80
30 - 39 ปี	206	51.50
40 - 49 ปี	45	11.20
50 ปีขึ้นไป	6	1.50
รวม	385	100.00

4.1.3 สภาพทางครอบครัว

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือสถานภาพสมรส และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 51.00 45.20 และ 3.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพทางครอบครัว

สถานภาพทางครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	204	51.00
สมรส	181	45.20
หม้าย/หย่าร้าง	15	3.80
รวม	400	100.00

4.1.4 วุฒิการศึกษา

จากการศึกษาวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอน และระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 46.00 35.00 และ 13.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

4.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี และ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 23.00 และ 13.80 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 3	5	1.20
มัธยมศึกษาปีที่ 6	140	35.00
อนุปริญญา	55	13.80
ปริญญาตรี	184	46.00
ปริญญาโท	16	4.00
รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	50	12.50
1 - 3 ปี	92	23.00
4 - 5 ปี	37	9.20
6 - 10 ปี	55	13.80
มากกว่า 10 ปี	166	41.50
รวม	400	100.00

4.1.6 ระดับงาน

จากการศึกษาระดับงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มที่มีมากที่สุดคือ ระดับงาน G1 รองลงมาคือ ระดับงาน M1 และระดับงาน G2 คิดเป็นร้อยละ 33.80 26.50 และ 17.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน

ระดับงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
G1	135	33.80
G2	70	17.50
G3	65	16.20
M1	106	26.50
M2	24	6.00
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4.1.7 ระดับเงินเดือน

จากการศึกษาระดับเงินเดือนของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ ระดับเงินเดือน 10,001 - 25,000 บาท รองลงมา คือ ระดับเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และกลุ่มที่มีน้อยที่สุด คือระดับเงินเดือน 25,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.20 28.80 และ 14.00 ตามลำดับ(ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	115	28.80
10,001 - 25,000 บาท	229	57.20
25,001 - 40,000 บาท	56	14.00
รวม	400	100.00

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

4.2.1 ระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้า ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ตารางที่ 14.8)

4.2.2 ระดับความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดย กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆมากมายจากงานในปัจจุบัน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ การได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม หรือสัมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ตารางที่ 14.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัย

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร	31 (7.8)	78 (19.5)	151 (37.8)	94 (23.5)	46 (11.5)	400 (100.0)	2.89	ปานกลาง
อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้า	31 (7.8)	17 (4.3)	230 (57.5)	72 (18.0)	50 (12.5)	400 (100.0)	2.82	ปานกลาง
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	20 (5.0)	43 (10.8)	199 (49.8)	97 (24.3)	41 (10.3)	400 (100.0)	2.76	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	25 (6.3)	27 (6.8)	210 (52.5)	103 (25.8)	35 (8.8)	400 (100.0)	2.76	ปานกลาง

4.2.3 ระดับความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการ

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เพียงพอกับความจำเป็น ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 14.10)

4.2.4 ระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดย กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรม สวัสดิการต่างๆ โดยรวมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในเรื่อง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ (ตารางที่ 14.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	41 (10.3)	112 (28.0)	169 (42.3)	48 (12.0)	30 (7.5)	400 (100.0)	3.22	ปานกลาง
ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ มากกมายจากงานในปัจจุบัน	46 (11.5)	87 (21.8)	190 (47.5)	42 (10.5)	35 (8.8)	400 (100.0)	3.17	ปานกลาง
โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	16 (4.0)	11 (2.8)	135 (33.8)	117 (29.2)	121 (30.2)	400 (100.0)	2.89	ปานกลาง
การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	10 (2.5)	60 (15.0)	135 (33.8)	102 (25.5)	93 (23.2)	400 (100.0)	2.48	น้อย
การได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม หรือสัมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	20 (5.0)	39 (9.8)	121 (30.3)	135 (33.8)	85 (21.3)	400 (100.0)	2.44	น้อย
รวมเฉลี่ย	10 (2.5)	65 (16.3)	165 (41.3)	120 (30.0)	40 (10.0)	400 (100.0)	2.71	ปานกลาง

4.2.5 ระดับความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบทั้งหมดกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก ในเรื่อง ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง ผู้ร่วมงานตั้งใจในการทำงานเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน อิสระใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ระหว่างปฏิบัติงาน โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ตารางที่ 14.12)

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	20 (5.0)	79 (19.8)	182 (45.5)	68 (17.0)	51 (12.8)	400 (100.0)	2.87	ปานกลาง
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงาน	30 (7.5)	66 (16.5)	159 (39.8)	83 (20.8)	62 (15.5)	400 (100.0)	2.80	ปานกลาง
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เพียงพอกับความจำเป็น	21 (5.3)	68 (17.0)	123 (30.8)	90 (22.5)	98 (24.5)	400 (100.0)	2.56	น้อย
ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	20 (5.0)	75 (18.8)	102 (25.5)	109 (27.2)	94 (23.5)	400 (100.0)	2.55	น้อย
รวมเฉลี่ย	25 (6.2)	66 (16.5)	168 (42.0)	100 (25.0)	41 (10.3)	400 (100.0)	2.84	ปานกลาง

4.2.6 ระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงานทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง เพื่อนร่วมงานและกลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน พอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยของเพื่อนร่วมงาน พอใจเมื่อมีโอกาสใกล้ชิดและทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน สัมพันธที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ตารางที่ 14.13)

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน	26 (6.5)	47 (11.8)	195 (48.8)	69 (17.3)	63 (15.8)	400 (100.0)	2.76	ปานกลาง
การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรม	31 (7.7)	42 (10.5)	162 (40.5)	83 (20.8)	82 (20.5)	400 (100.0)	2.73	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	21 (5.3)	32 (8.0)	224 (56.0)	62 (15.5)	61 (15.3)	400 (100.0)	2.73	ปานกลาง
สวัสดิการต่างๆ โดยรวมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน	16 (4.0)	37 (9.3)	188 (47.0)	103 (25.8)	56 (14.0)	400 (100.0)	2.64	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	15 (3.8)	32 (8.0)	169 (42.3)	122 (30.5)	62 (15.5)	400 (100.0)	2.54	น้อย
รวมเฉลี่ย	21 (5.3)	16 (4.0)	229 (57.3)	83 (20.8)	51 (12.8)	400 (100.0)	2.68	ปานกลาง

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	41 (10.3)	203 (50.8)	104 (26.0)	27 (6.8)	25 (6.3)	400 (100.0)	3.52	มาก
ผู้ร่วมงานตั้งใจในการทำงานเต็มที่	48 (12.0)	120 (30.0)	154 (38.5)	43 (10.8)	35 (8.8)	400 (100.0)	3.26	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน	31 (7.8)	116 (29.5)	140 (35.0)	67 (16.8)	46 (11.5)	400 (100.0)	3.05	ปานกลาง
อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	31 (7.8)	105 (26.3)	159 (39.8)	50 (12.5)	55 (13.8)	400 (100.0)	3.02	ปานกลาง
โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	32 (8.0)	57 (14.3)	191 (47.8)	75 (18.8)	45 (11.3)	400 (100.0)	2.89	ปานกลาง
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	10 (2.5)	68 (17.0)	218 (54.5)	69 (17.3)	35 (8.8)	400 (100.0)	2.87	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	32 (8.0)	114 (28.5)	191 (47.5)	28 (7.0)	35 (8.8)	400 (100.0)	3.20	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธที่ดีต่อกัน	71 (17.8)	168 (42.0)	103 (25.8)	28 (7.0)	30 (7.5)	400 (100.0)	3.56	มาก
เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน	56 (14.0)	166 (41.5)	111 (27.8)	42 (10.5)	25 (6.3)	400 (100.0)	3.47	มาก
พอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยของเพื่อนร่วมงาน	61 (15.3)	128 (32.0)	159 (39.8)	32 (8.0)	20 (5.0)	400 (100.0)	3.45	มาก
พอใจเมื่อมีโอกาสใกล้ชิดและทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	36 (9.0)	188 (47.0)	113 (28.3)	43 (10.8)	20 (5.0)	400 (100.0)	3.44	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	42 (10.5)	142 (35.5)	148 (37.0)	43 (10.8)	25 (6.3)	400 (100.0)	3.33	ปานกลาง
สัมพันธที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	30 (7.5)	131 (32.8)	176 (44.0)	16 (4.0)	47 (11.8)	400 (100.0)	3.20	ปานกลาง
การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	35 (8.8)	111 (27.8)	180 (45.0)	27 (6.8)	47 (11.8)	400 (100.0)	3.15	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	36 (9.0)	110 (27.5)	163 (40.8)	38 (9.5)	53 (13.3)	400 (100.0)	3.10	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	41 (10.3)	93 (23.3)	151 (37.8)	64 (16.0)	51 (12.8)	400 (100.0)	3.02	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การเอาใจใส่ดูแลขอผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	36 (9.0)	74 (18.5)	175 (43.5)	73 (18.3)	42 (10.5)	400 (100.0)	2.97	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	31 (7.8)	151 (37.8)	150 (37.5)	48 (12.0)	20 (5.0)	400 (100.0)	3.31	ปานกลาง

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับงาน มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

เพศ

H_0 = เพศมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมเสมอมา งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

อายุ

H_0 = อายุมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้า ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร การได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมเสมอมา งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน ผู้ร่วมงานตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

สถานภาพทางครอบครัว

H_0 = สถานภาพทางครอบครัวมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = สถานภาพทางครอบครัวมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง อาชีพและตำแหน่งงานมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้า ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร การได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอกับความจำเป็น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สวัสดิการต่าง ๆ โดยรวมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมเสมอมา งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน พอใจเมื่อมีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

วุฒิการศึกษา

H_0 = วุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = วุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆมากมายจากงานในปัจจุบัน ได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอกับความจำเป็นพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน พอใจเมื่อมีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H_0 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระยะเวาลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

ระดับงาน

H_0 = ระดับงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระดับงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในทุกด้าน (ตารางที่ 4.14)

ระดับเงินเดือน

H_0 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระยะเวาลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในเรื่อง ความมั่นคงของบริษัทและองค์กร อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ในขณะที่ความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สภาพทางครอบครัว	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับงาน	ระดับเงินเดือน
	Sig	Sig.	Sig.	Sig.	Sig	Sig.	Sig
ด้านความมั่นคงปลอดภัย							
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	0.000	0.000	0.019	0.147*	0.308*	0.000	0.000
อาชีพและตำแหน่งงานของท่านมีความยั่งยืนยาวนานและมีความก้าวหน้า	0.046	0.427	0.208*	0.002	0.000	0.000	0.000
ความมั่นคงของบริษัท และองค์กร	0.016	0.503	0.923*	0.432*	0.001	0.000	0.667*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน							
โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	0.028	0.005	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
การได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	0.123*	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
การได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	0.025	0.043	0.071*	0.000	0.000	0.000	0.000
ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆมากมายจากงานในปัจจุบัน	0.034	0.000	0.016	0.052*	0.000	0.000	0.000
ได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	0.012	0.000	0.000	0.977*	0.000	0.000	0.000
ด้านสถานที่และการจัดการ							
สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	0.005	0.298	0.597*	0.235*	0.000	0.000	0.000
ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	0.227*	0.004	0.524*	0.576*	0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ * มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance) = 0.05

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ Sig	อายุ Sig.	สภาพทางครอบครัว Sig.	วุฒิการศึกษา Sig.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน Sig	ระดับงาน Sig.	ระดับเงินเดือน Sig
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอกับความจำเป็น	0.005	0.025	0.216*	0.461*	0.000	0.000	0.000
พื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงาน	0.682*	0.001	0.000	0.106*	0.000	0.000	0.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	0.443*	0.222*	0.218*	0.004	0.000	0.000	0.000
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.131*	0.000	0.792*	0.206*	0.000	0.000	0.000
สวัสดิการต่างๆโดยรวมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน	0.000	0.000	0.087*	0.000	0.000	0.000	0.000
อัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน	0.036	0.518*	0.205*	0.146*	0.000	0.000	0.094*
การปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมเสมอมา	0.056*	0.050*	0.301*	0.000	0.000	0.000	0.002
ด้านงานและความรับผิดชอบ							
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	0.060*	0.185*	0.073*	0.060*	0.000	0.000	0.003
โอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.003	0.053*	0.657*	0.321*	0.000	0.000	0.000
อิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	0.000	0.013	0.000	0.042	0.000	0.000	0.000
ทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	0.015	0.151*	0.563*	0.148*	0.000	0.000	0.190*
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางในการปฏิบัติงาน	0.008	0.001	0.656*	0.002	0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ * มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance) = 0.05

ไม่อนุญาตให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สภาพทางครอบครัว	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับงาน	ระดับเงินเดือน
	Sig	Sig.	Sig.	Sig.	Sig	Sig.	Sig
ผู้ร่วมงานตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่	0.000	0.079*	0.838*	0.037	0.000	0.000	0.000
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน							
เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน	0.000	0.949*	0.209*	0.266*	0.000	0.000	0.012*
เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน	0.000	0.006	0.900*	0.484*	0.000	0.000	0.009
พอใจเมื่อมีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	0.000	0.000	0.873*	0.144*	0.000	0.000	0.000
พอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน	0.000	0.005	0.016*	0.000	0.000	0.000	0.000
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	0.159*	0.632*	0.001	0.054*	0.000	0.000	0.006
สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	0.000	0.025	0.114*	0.000	0.000	0.000	0.547*
การวางตัวของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.000	0.655*	0.138*	0.138*	0.000	0.000	0.015
การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.000	0.248*	0.094*	0.042	0.000	0.000	0.115
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	0.000	0.710*	0.000	0.001	0.000	0.000	0.209*
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.000	0.459*	0.000	0.148*	0.000	0.000	0.000

หมายเหตุ * มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance) = 0.05

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษา "ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)" โดยศึกษาด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2551 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2552

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ระดับงาน Operator ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท

ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในการทำงานดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสถานที่และการจัดการมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านงานและความรับผิดชอบมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับงาน ระดับเงินเดือน ในภาพรวมพบว่า

เพศกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมเพศมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน

อายุกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมอายุมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

สถานภาพทางครอบครัวกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมสถานภาพทางครอบครัวมีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมวุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ระดับงานกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมระดับงานมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ในภาพรวมระดับเงินเดือนมีผลกับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานดังต่อไปนี้

5.2.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ควรจะดำเนินการสร้างนโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง และสรรหาบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นโดยการคัดเลือกบุคลากรจากภายในองค์กรก่อนสรรหาหรือจ้างจากภายนอก และมีการประชาสัมพันธ์เพื่อชี้แจงแนวโน้มโอกาสเติบโต เพื่อให้พนักงานสามารถมองเห็นแนวโน้มและความเป็นไปได้ในความยั่งยืน และความก้าวหน้าในสายอาชีพที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

5.2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ควรจัดทำแผนผังการเติบโตในแต่ละตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ชัดเจนเป็นระบบมาตรฐาน การส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่ที่พนักงานปฏิบัติอยู่โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมตามระดับงานของพนักงานเป็นต้น

5.2.3 ด้านสถานที่และการจัดการ พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ควรทำการเพิ่มเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น พัดลมเพิ่มเติม เนื่องจากสภาพอากาศในสายการผลิตที่ร้อนเกินไป ไฟที่จำเป็นต้องใช้ในการตรวจสอบงาน และถุงมือ เป็นต้น

5.2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านสถานที่และการจัดการในระดับปานกลาง โดยเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติพนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารสายทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสนใจและวิเคราะห์ค่าตอบแทนและสวัสดิการตามปริมาณงานที่ปฏิบัติ ตามระดับงาน อย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

5.2.5 ด้านงานและความรับผิดชอบ พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านงานและความรับผิดชอบในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ควรให้พนักงานมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น รวมถึงควรพิจารณางานที่มอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยการพิจราณาคัดเลือกคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้สมัครงานให้ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ

5.2.6 ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน พนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะกับทาง บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหารือกับพนักงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน รวมถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและเป็นการสร้างความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

บรรณานุกรม

กลม ชูทรัพย์และเสถียร เหลืองอร่าม. 2516. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พคุง วิทยาจำกัด

ชนิน ทิวรรณรักษ์. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัญญิต, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 5) . กรุงเทพ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามเจริญพาณิช

ประยงค์ มีใจซื่อ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์. 2539. **การศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. กรุงเทพมหนคร : วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัญญิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. 2542. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **การวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์ฐานะการเงินของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก ก

ตารางภาคผนวกที่ ก.1 งบดุลบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม2550 และ 2549

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
สินทรัพย์				
สินทรัพย์หมุนเวียน				
เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด	190,165,371	147,599,376	83,320,822	82,312,274
ลูกหนี้การค้า				
กิจการที่เกี่ยวข้องกัน	526,672,107	550,906,958	276,460,821	216,096,854
กิจการอื่น	1,473,871,954	1,461,679,076	436,452,064	398,140,231
	2,000,544,061	2,012,586,034	712,912,885	614,237,085
หัก : ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ	(2,420,485)	(1,033,531)	(2,357,396)	(1,033,531)
ลูกหนี้การค้า - สุทธิ	1,998,123,576	2,011,552,503	710,555,489	613,203,554
ลูกหนี้อื่นและเงินให้กู้ยืมระยะสั้น				
แก่กิจการที่เกี่ยวข้องกัน - สุทธิ	336	2,227	16,904	5,952,395
สินค้าคงเหลือ - สุทธิ	1,711,323,322	1,370,554,543	479,003,298	359,901,802
สินทรัพย์หมุนเวียนอื่น				
ลูกหนี้ตามสัญญาป้องกันความเสี่ยงทางการเงิน	17,541,161	375,545	1,761,399	-
ลูกหนี้กรมสรรพากร	5,531,090	11,045,381	1,267,050	3,913,241
ลูกหนี้อื่น	48,033,304	7,736,951	4,682,674	3,693,401
รายได้ค้างรับ	15,871,494	2,658,263	6,821,445	910,240
ค่าใช้จ่ายจ่ายล่วงหน้า	7,713,995	4,536,169	2,799,045	1,454,436
อื่นๆ	15,085,567	13,081,486	1,677,282	1,982,297
รวมสินทรัพย์หมุนเวียนอื่น	109,776,611	39,433,795	19,008,895	11,953,615
รวมสินทรัพย์หมุนเวียน	4,009,389,216	3,569,142,444	1,291,905,408	1,073,323,640
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียน				
เงินลงทุนในบริษัทย่อย	-	-	919,098,175	916,938,175
เงินลงทุนในบริษัทร่วม	82,173,056	81,116,130	2,422,385	2,422,385

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.1 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
เงินลงทุนในหลักทรัพย์				
ในความต้องการของตลาด	1,494,103	1,057,183	1,494,103	1,057,183
เงินมัดจำและเงินจ่ายล่วงหน้า				
ค่าซื้อสินทรัพย์	12,170,904	3,411,054	11,030,583	-
ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ - สุทธิ	5,774,597,665	5,469,699,995	1,380,473,642	1,022,292,002
ค่าความนิยม - สุทธิ	-	67,517	-	-
ค่าความนิยมติดลบ - สุทธิ	(7,187,382)	(10,781,070)	-	-
เงินมัดจำและอื่นๆ	4,327,085	1,859,430	3,925,835	1,634,429
รวมสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน	5,874,762,813	5,557,211,309	2,318,444,723	1,944,344,174
รวมสินทรัพย์	9,884,152,029	9,126,353,753	3,610,350,131	3,017,667,814
หนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น				
หนี้สินหมุนเวียน				
เงินเบิกเกินบัญชีธนาคารและเงินกู้ยืม				
ระยะสั้นจากสถาบันการเงิน	3,724,086,344	3,420,514,246	869,104,492	821,647,428
เจ้าหนี้การค้า				
กิจการที่เกี่ยวข้องกัน	51,264,377	67,794,102	352,812,201	284,466,494
กิจการอื่น	1,370,045,041	1,151,867,258	319,065,250	258,873,109
รวมเจ้าหนี้การค้า	1,421,309,418	1,219,661,360	671,877,451	543,339,603
ส่วนของเจ้าหนี้ตามสัญญาเช่าการเงิน				
ที่ถึงกำหนดชำระภายในหนึ่งปี	23,249,671	-	22,980,439	-
ส่วนของเงินกู้ยืมระยะยาว				
ที่ถึงกำหนดชำระภายในหนึ่งปี	573,383,283	696,813,251	63,796,691	74,648,460
เจ้าหนี้อื่นและเงินทดรอง				
จากกิจการที่เกี่ยวข้องกัน	9,155,383	10,812,304	7,860,577	13,124,337
หนี้สินหมุนเวียนอื่น				
เจ้าหนี้อื่นจากการซื้ออุปกรณ์	206,637,633	166,516,067	153,109,160	44,416,027

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.1 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย	184,512,162	163,947,684	65,936,100	49,427,636
เจ้าหนี้อื่น	100,906,122	84,239,458	2,036,285	2,028,853
ภาษีเงินได้นิติบุคคลค้างจ่าย	-	5,947,667	-	-
ดอกเบี้ยค้างจ่าย	29,745,487	28,528,888	3,052,673	3,044,259
อื่นๆ	7,395,635	6,262,761	2,033,340	1,519,642
รวมหนี้สินหมุนเวียนอื่น	322,561,956	288,929,007	73,060,948	56,022,939
รวมหนี้สินหมุนเวียน	6,280,381,138	5,803,243,686	1,861,787,208	1,553,196,245
หนี้สินไม่หมุนเวียน				
เจ้าหนี้ตามสัญญาเช่าการเงิน - สุทธิ				
จากส่วนที่ถึงกำหนดชำระภายในหนึ่งปี	82,377,862	-	82,377,862	-
เงินกู้ยืมระยะยาว - สุทธิจากส่วนที่ถึงกำหนดชำระภายในหนึ่งปี	804,112,967	1,029,053,947	43,380,460	48,245,412
รวมหนี้สินไม่หมุนเวียน	886,490,829	1,029,053,947	125,758,322	48,245,412
รวมหนี้สิน	7,166,871,967	6,832,297,633	1,987,545,530	1,601,441,657
ส่วนของผู้ถือหุ้น				
ทุนเรือนหุ้น				
ทุนจดทะเบียน				
หุ้นสามัญ 500,000,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท (2549 : หุ้นสามัญ 450,000,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท)	500,000,000	450,000,000	500,000,000	450,000,000
ทุนออกจำหน่ายและชำระเต็มมูลค่าแล้ว				
หุ้นสามัญ 462,497,269 หุ้น (2549 : หุ้นสามัญ 314,930,000 หุ้น				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.1 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
มูลค่าหุ้นละ 1 บาท)	462,497,269	314,930,000	462,497,269	314,930,000
ส่วนเกินมูลค่าหุ้น	1,017,395,000	1,017,395,000	1,017,395,000	1,017,395,000
ผลต่างจากการแปลงค่างบการเงิน	(10,948,216)	(7,401,612)	-	-
ขาดทุนจากการป้องกันความเสี่ยง				
รอตัดรอบบัญชี	(9,209,143)	(4,033,152)	(3,668,754)	(943,613)
กำไรสะสม				
จัดสรรแล้ว - สำรองตามกฎหมาย	50,000,000	45,000,000	50,000,000	45,000,000
ยังไม่ได้จัดสรร	989,319,751	736,893,328	96,581,086	39,844,770
รวมส่วนของผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ	2,499,054,661	2,102,783,564	1,622,804,601	1,416,226,157
หุ้นของบริษัทฯที่ถือโดยบริษัทย่อย	(14,809,577)	(22,743,814)	-	-
ส่วนของผู้ถือหุ้นส่วนน้อยของบริษัทย่อย	225,847,596	203,235,300	-	-
รวมส่วนของผู้ถือหุ้น	2,710,092,680	2,283,275,050	1,622,804,601	1,416,226,157
รวมหนี้สินและส่วนของผู้ถือหุ้น	9,876,964,647	9,115,572,683	3,610,350,131	3,017,667,814

ที่มา : ข้อมูลรายงานประจำปี 2550 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.2 งบกำไรขาดทุน สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2550 และ 2549 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
รายได้				
รายได้จากการขาย	8,365,410,830	7,539,854,242	2,925,541,911	2,485,372,387
รายได้อื่น				
เงินปันผลรับจากบริษัทย่อย	-	-	-	125,743,680
กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยน	49,694,907	-	16,675,886	-
ดอกเบี้ยรับ	32,300,303	32,052,945	31,063,508	32,920,394
อื่นๆ	132,370,489	124,047,816	46,724,773	40,032,610
รวมรายได้อื่น	214,365,699	156,100,761	94,464,167	198,696,684
ส่วนแบ่งกำไรจากเงินลงทุนในบริษัทร่วม	4,688,915	20,121,805	-	-
รวมรายได้	8,584,465,444	7,716,076,808	3,020,006,078	2,684,069,071
ค่าใช้จ่าย				
ต้นทุนขาย	6,894,218,870	6,409,811,630	2,511,007,989	2,244,184,977
ค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร	1,113,440,936	1,053,579,150	401,083,068	348,039,868
ขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยน	-	26,465,673	-	5,906,527
ค่าเผื่อการด้อยค่าเงินลงทุนในบริษัทย่อย	-	-	-	172,411,586
รวมค่าใช้จ่าย	8,007,659,806	7,489,856,453	2,912,091,057	2,770,542,958
กำไร(ขาดทุน)ก่อนดอกเบี้ยจ่าย				
และภาษีเงินได้นิติบุคคล	576,805,638	226,220,355	107,915,021	(86,473,887)
ดอกเบี้ยจ่าย	(287,770,449)	(296,124,223)	(46,178,705)	(42,327,512)
ภาษีเงินได้นิติบุคคล	(10,517,497)	(13,989,869)	-	-
กำไร(ขาดทุน)หลังภาษีเงินได้นิติบุคคล	278,517,692	(83,893,737)	61,736,316	(128,801,399)
กำไรสุทธิส่วนที่เป็นของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย				
ของบริษัทย่อย	(21,091,269)	(32,453,378)		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.2 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
กำไร(ขาดทุน) สุทธิสำหรับปี	257,426,423	(116,347,115)	61,736,316	(128,801,399)
กำไรต่อหุ้น				
กำไรต่อหุ้นขั้นพื้นฐาน				
กำไร(ขาดทุน)สุทธิ	0.66	(0.37)	0.16	(0.41)
จำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก(หุ้น)	388,386,870	310,025,000	392,958,720	314,930,000
กำไรต่อหุ้นปรับลด				
กำไร(ขาดทุน)สุทธิ	0.66	(0.37)	0.16	(0.41)
จำนวนหุ้นสามัญถัวเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก(หุ้น)	388,386,870	310,025,000	392,958,720	314,930,000

ที่มา : ข้อมูลรายงานประจำปี 2550 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.3 งบกระแสเงินสด สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2550 และ 2549 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
กระแสเงินสดจากกิจกรรมดำเนินงาน				
กำไร(ขาดทุน)สุทธิ	257,426,423	(116,347,115)	61,736,316	(128,801,399)
ปรับกระทบกำไร(ขาดทุน)สุทธิเป็นเงินสดรับ(จ่าย)				
สุทธิจากกิจกรรมดำเนินงาน :				
ส่วนแบ่งกำไรจากเงินลงทุนในบริษัทร่วม	(4,688,915)	(20,121,805)		
ค่าเสื่อมราคา	551,263,417	532,184,229	121,756,341	114,150,089
ค่าความนิยมตัดจำหน่าย - สุทธิ	(3,526,171)	(3,526,171)		
ค่าเผื่อหนี้สงสัยจะสูญ	29,942,634	29,942,634	29,942,634	29,942,634
หนี้สูญ	1,386,954	536,550	1,323,865	896,208
กำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง	(25,529,411)	(10,913,433)	(5,024,003)	(4,900,386)
กำไรจากการจำหน่ายสินทรัพย์ถาวร	(1,409,366)	(2,135,239)	(1,873,252)	(2,478,591)
ขาดทุนจากการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ถาวร	783,194	473,230	46,324	436,505
ส่วนลดจากการทำสัญญาป้องกันความเสี่ยง	-	502,971	-	3,546
ดอกเบี้ยรับจากบริษัทร่วม	(29,942,634)	(29,942,634)	(29,942,634)	(29,942,634)
ขาดทุนจากการตัดจำหน่ายสินค้าคงเหลือ	14,938,184	6,421,871	-	-
ค่าเผื่อการลดมูลค่าสินค้าและสินค้าล้าสมัย	7,819,868	11,061,731	2,963,938	8,428,191
กำไรจากการตัดจำหน่ายเจ้าหนี้การค้า	-	(501,665)	-	(501,665)
ค่าเผื่อการด้อยค่าของเงินลงทุนในบริษัทย่อย	-	-	-	172,411,586
ขาดทุน(กำไร)ที่ยังไม่เกิดขึ้นจากการปรับมูลค่า				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.3 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
ขาดทุน(กำไร)ที่ยังไม่เกิดขึ้นจากการปรับมูลค่า				
เงินลงทุนในหลักทรัพย์ในความต้องการของตลาด	(436,920)	147,640	(436,920)	147,640
เงินปันผลรับจากบริษัทย่อย	-	-	-	(125,743,680)
ส่วนของผู้ถือหุ้นส่วนน้อยในกำไรสุทธิของบริษัทย่อย	21,091,269	32,453,378	-	-
กำไรสุทธิจากการดำเนินงานก่อนการเปลี่ยนแปลง				
ในสินทรัพย์และหนี้สินดำเนินงาน	819,118,526	430,236,172	180,492,609	34,048,044
สินทรัพย์จากการดำเนินงานลดลง (เพิ่มขึ้น)				
ลูกหนี้การค้า	10,187,437	(18,748,148)	(94,132,442)	86,973,718
สินค้าคงเหลือ	(363,526,831)	(99,658,163)	(122,065,434)	(43,204,438)
สินทรัพย์หมุนเวียนอื่น	(70,095,043)	(14,857,955)	(6,363,080)	(4,914,375)
สินทรัพย์ไม่หมุนเวียนอื่น	(13,498,238)	7,192,450	(13,321,989)	(634,000)
หนี้สินจากการดำเนินงานเพิ่มขึ้น (ลดลง)				
เจ้าหนี้การค้า	204,972,205	153,554,715	127,197,359	111,547,164
หนี้สินหมุนเวียนอื่น	43,933,601	28,858,279	11,018,099	6,762,658
เงินสดสุทธิได้มาจากกิจกรรมดำเนินงาน	631,091,657	486,577,350	82,825,122	190,578,771
กระแสเงินสดจากกิจกรรมลงทุน				
เงินลงทุนในบริษัทย่อยเพิ่มขึ้น	-	-	(2,160,000)	(250,000,000)
เงินปันผลรับจากบริษัทย่อย	-	-	-	125,743,680
เงินสดรับจากการขายอุปกรณ์	22,057,521	12,084,933	2,260,537	12,009,407
ส่วนของผู้ถือหุ้นส่วนน้อยลดลง	1,521,027	-	-	-
เงินสดจ่ายในการซื้ออุปกรณ์	(729,601,155)	(476,349,695)	(267,927,509)	(231,525,588)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ตารางภาคผนวกที่ ก.3 (ต่อ)

	งบการเงินรวม		งบการเงินเฉพาะกิจการ	
	2550	2549	2550	2549
ผลต่างจากการแปลงค่างบการเงินเพิ่มขึ้น(ลดลง)	85,386	-85,386	-	-
เงินสดสุทธิใช้ไปในกิจกรรมลงทุน	(705,937,221)	(464,350,148)	(267,826,972)	(343,772,501)
กระแสเงินสดจากกิจกรรมจัดหาเงิน				
เงินเบิกเกินบัญชีธนาคารและเงินกู้ยืมระยะสั้น				
จากสถาบันการเงินเพิ่มขึ้น	308,116,817	514,500,271	47,029,684	158,395,748
เงินสดรับจากเงินกู้ยืมระยะยาว	349,126,844	179,046,112	67,168,089	111,046,111
เงินสดจ่ายคืนเงินกู้ยืมระยะยาว	(695,333,608)	(719,178,784)	(75,754,644)	(72,578,068)
เงินสดรับจากการเพิ่มทุน	147,567,269	-	147,567,269	-
เงินปันผลจ่ายผู้ถือหุ้นส่วนน้อยของบริษัทย่อย	-	(19,656,318)	-	-
บริษัทย่อยซื้อหุ้นสามัญของบริษัทใหญ่	-	(18,762,629)	-	-
บริษัทย่อยจำหน่ายหุ้นสามัญของบริษัทใหญ่	7,934,237	16,612,442	-	-
เงินสดสุทธิได้มาจาก(ใช้ไปใน)กิจกรรมจัดหาเงิน	117,411,559	(47,438,906)	186,010,398	196,863,791
เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดเพิ่มขึ้น(ลดลง) - สุทธิ	42,565,995	(25,211,704)	1,008,548	43,670,061
เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดต้นปี	147,599,376	172,811,080	82,312,274	38,642,213
เงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสดปลายปี	190,165,371	147,599,376	83,320,822	82,312,274
ข้อมูลกระแสเงินสดเปิดเผยเพิ่มเติม				
เงินสดจ่ายระหว่างปีสำหรับ				
ดอกเบี้ยจ่าย	294,362,092	294,660,455	50,214,092	43,269,056
ภาษีเงินได้นิติบุคคล	20,795,350	21,635,593	764,647	738,361

ที่มา : ข้อมูลรายงานประจำปี 2550 บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1 ☐ ชาย 2 ☐ หญิง

2. อายุ

1 ☐ น้อยกว่า 20 ปี 2 ☐ 20 - 29 ปี

3 ☐ 30 - 39 ปี 4 ☐ 40 - 49 ปี

5 ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สภาพทางครอบครัว

1 ☐ โสด

2 ☐ สมรส

3 ☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

1 ☐ ประถมศึกษาปีที่ 6 2 ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 3

3 ☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6 4 ☐ อนุปริญญา

5 ☐ ปริญญาตรี 6 ☐ ปริญญาโท

7 ☐ ปริญญาเอก 8 ☐ อื่นๆ โปรดระบุ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 ☐ น้อยกว่า 1 ปี 2 ☐ 1 - 3 ปี

3 ☐ 4 - 5 ปี 4 ☐ 6 - 10 ปี

5 ☐ มากกว่า 10 ปี

6. ระดับงาน

1 ☐ G1 : Operator

2 ☐ G2 : Officer/Leader/Senior Technician/Technician/Clerk/Driver/Messenger

3 ☐ G3 : Senior Officer/Foreman

4 ☐ M1 : Supervisor/Engineer/Programmer/Secretary

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

5 ☐ M2 : Senior Supervisor/Senior Engineer/Senior Programmer

7. ระดับเงินเดือน

1 ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 2 ☐ 10,001 - 25,000 บาท

3 ☐ 25,001 - 40,000 บาท 4 ☐ 40,001 - 55,000 บาท

5 ☐ 55,001 - 70,000 บาท 6 ☐ 70,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานโปรดทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องคำตอบตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
8	ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน						
9	ท่านคิดว่าอาชีพและตำแหน่งงานของท่านมีความยั่งยืนยาวนาน และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ						
10	ความมั่นคงของบริษัท และองค์กรของท่าน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
11	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ						
12	ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่						
13	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม หรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์						
14	ท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆมากมายจากงานในปัจจุบัน						
15	ท่านได้มีโอกาสสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ						

3. ด้านสถานที่และการจัดการ

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
16	สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม						
17	ความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน						
18	สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอตามความจำเป็น						
19	ท่านมีพื้นที่การปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่าน						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
20	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ						
21	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน						
22	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ โดยรวมที่บริษัทจัดให้กับพนักงาน						
23	ท่านพอใจในอัตราค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงาน						
24	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามความยุติธรรมเสมอมา						

5. ลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
25	งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						
26	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						
27	ท่านมีอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน						
28	ท่านทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานของตนเอง						
29	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน						
30	ผู้ร่วมงานของท่านตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

6. สัมพันธภาพในการทำงาน

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
31	เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการทำงาน						
32	เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน						
33	ท่านพอใจเมื่อมีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						
34	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						
35	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงานระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน						
36	ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาของท่าน						
37	การวางตัวของผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
38	การเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา						
39	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน						
40	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.
Forbidden to modify the content, and cite the document when use.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวเนตรชนก วัฒนกามินทร์
วันเดือนปีเกิด	26 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	198 หมู่ 11 ต.ขามใหญ่ ถ.คลังอาวุธ อ.เมือง จ.อุบลราชธานี 34000
ประวัติการศึกษา	คณะวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2544 หัวหน้าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแวนการ์ดฟู้ด จำกัด พ.ศ. 2545 หัวหน้าพนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ บริษัทพิเทอร์เอเชีย จำกัด พ.ศ. 2446 - ปัจจุบัน วิศวกรอาวุโส บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

This material is reserved for educational use only, not allowed for commercial use.

Forbidden to modify the content, and cite the document when use.