

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

JOB SATISFACTION OF OPERATORS IN ELECTRONIC INDUSTRY AT
NAKHONRATCHASIMA PROVINCE



1110473



เบญจมาศ โปร่งสันเทียะ

BENCHAMART PRONGSANTIA

ฉ.พ.

๒ ๗๕๔๑

๒๕๕๓

ตงพญ.....

เลขทะเบียน.....**110473**

วันเดือนปี.....**- 2 พ.ย. 2553**

b. 122๕๕๗๒๕
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2553

KMITL-2010-ED-M-251-051

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF OPERATORS IN ELECTRONIC INDUSTRY AT
NAKHONRATCHASIMA PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2010

KMITL-2010-ED-M-251-051

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPY RIGHT 2010

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา
Job Satisfaction of Operators in Electronic Industry at Nakhonratchasima Province

นักศึกษา นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ

รหัสประจำตัว 51064132

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญผล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.จรัสเสกข์ ศรีเมธสุนทร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ดร.ปรีชาภรณ์ ตั้งคุณานันต์	
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญผล	
ผศ.ดร.จรัสเสกข์ ศรีเมธสุนทร	
รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์	
ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 14 พฤษภาคม 2553 เวลา 09:00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่...31...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2553

สำนักทะเบียนแต่ละประมวลผล สจส.
วันที่ส่งต่อวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์
วันที่...11...เดือน...ธ.ค...พ.ศ...53
ลงชื่อ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่อนุญาตโดยหนังสือพิมพ์หรือสื่ออื่นที่ตีพิมพ์เนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา
นักศึกษา	นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ
รหัสนักศึกษา	51064132
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2553
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส โพขุรย์เจริญลาภ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสมุทร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามขนาดขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 394 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ และด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร

2) พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Job Satisfaction of Operators in Electronic Industry at Nakhonratchasima Province
Student	Ms. Benchamart Prongsantia
Student ID.	51064132
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2010
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharunlap
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetsuntorn

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study level of Job Satisfaction of Operators in Electronic Industry at Nakhonratchasima Province (2) to compare job satisfaction of operators categorized by age, marital status, highest education level, salary, working experience and work characteristic (3) to compare job satisfaction of operators categorized by organization size. The sample size was 394 people from operators in electronic industry at Nakhonratchasima province by simple random sampling. The research instruments were questionnaire to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and test hypotheses were t-test and One-way ANOVA as required a statistic significant in level 0.05 and 0.01. The results were as the follow:

1) Operators in electronic industry at Nakhonratchasima province had moderate job satisfaction level arrange from highest to lowest satisfaction in operation and satisfaction in welfare.

2) Operators in electronic industry at Nakhonratchasima province which difference in age, marital status and work characteristic did not difference in job satisfaction and difference in highest education level, salary, working experience and organization size caused difference in job satisfaction at the 0.01 level of significant.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ
แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ ดร.ปริยา
ภรณ์ ตั้งคุณานันต์ และ ดร.ธีระชินภัทร रामเดชะ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอน
สุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ อาจารย์ฉวีวุฒิ โรจน์นริชิตกุล คุณนุสสา
บุรณ์เสรี และ คุณเฉลิมพล เมฆประยูร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำรวมทั้งตรวจสอบ
แก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว เพื่อน พี่ๆ น้องๆ และผู้ช่วยการวิจัย ที่ให้การ
สนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ทุกท่านที่
ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึง
ให้ข้อเสนอแนะต่างๆตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ และบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือ
ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สำหรับคุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบให้กับ
บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาท
วิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ข้าพเจ้า

เบญจมาศ โปร่งสันเทียะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญรูป.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	8
1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย.....	8
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	11
2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	11
2.1.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน.....	12
2.1.3 หลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
2.1.4 พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
2.1.5 ผลกระทบของความพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงาน.....	17
2.1.6 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น.....	18
2.1.7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์สเบิร์ก.....	20
2.1.8 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland.....	24
2.1.9 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	25

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.1.10 ทฤษฎี ERG.....	25
2.1.11 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน.....	26
2.1.12 ทฤษฎีความเสมอภาค.....	26
2.1.13 ทฤษฎี x และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor.....	28
2.2 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา.....	30
2.2.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.....	30
2.2.2 ภาพรวมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา.....	40
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.1.1 ประชากร.....	52
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	53
3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	54
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	55
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	55
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา.....	57
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน.....	58
3.5.3 การทดสอบสมมติฐาน.....	63

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร.....	65
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน.....	68
4.2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม.....	68
4.2.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร.....	68
4.2.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ.....	73
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	83
4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่อายุต่างกัน.....	83
4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่สถานภาพการสมรสต่างกัน.....	84
4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน.....	85
4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับเงินเดือนต่างกัน.....	88
4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่างกัน.....	91
4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน.....	94
4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ขนาดขององค์กรต่างกัน.....	95
4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการ และการทำงานในองค์กร.....	97

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	98
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	98
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร.....	98
5.1.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน.....	98
5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	99
5.2 อภิปรายผล.....	102
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	106
5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้.....	106
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ข หนังสือการประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	129

สารบัญตาราง

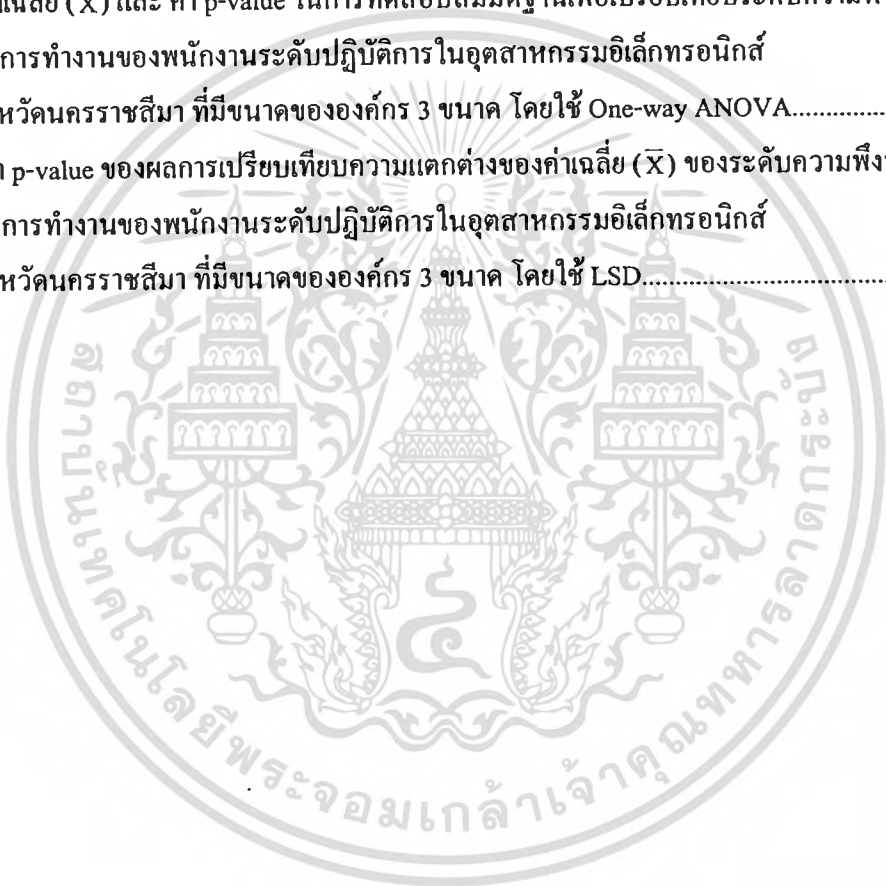
ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยปี 2548-2552 (ม.ค.-พ.ค.).....	2
2.1 การนำเข้าวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2551.....	31
2.2 การส่งออกวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2551.....	32
2.3 คำนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ช่วงเดือน ม.ค.-ค.ค.ปี 2552.....	35
2.4 มูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์รายไตรมาสปี 2552 และ ม.ค.-ค.ค.52.....	36
2.5 สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าส่งออกสูงสุด 5 อันดับแรก รายไตรมาสและ ช่วงเดือน ม.ค. - ค.ค. 2552.....	38
2.6 แสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม แยกตามขนาดการลงทุนปี 2550 (ม.ค. - ธ.ค. 50)	41
3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	54
3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในการทำงาน.....	56
3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	61
3.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	63
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ ขนาดขององค์กร.....	65
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา.....	68
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการ ทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา.....	69
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการ ทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา.....	72
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการ ทำงานด้านงานที่ทำของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา.....	73

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการ ทำงานด้านงานที่ทำในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา.....	82
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-way ANOVA	84
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรส 4 สถานภาพ โดยใช้ One-way ANOVA	85
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 4 ระดับ โดยใช้ One-way ANOVA.....	86
4.10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 4 ระดับ โดยใช้ LSD	87
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือน 3 ระดับ โดยใช้ One-way ANOVA.....	89
4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 3 ระดับ โดยใช้ LSD	90
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงาน ในองค์กรปัจจุบัน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-way ANOVA	91
4.14 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจในการ ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD	92

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2 ลักษณะ โดยใช้ t-test.....	94
4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กร 3 ขนาด โดยใช้ One-way ANOVA.....	95
4.17 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กร 3 ขนาด โดยใช้ LSD.....	96



สารบัญรูป

รูปที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	19
2.2 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ.....	23
2.3 มูลค่าเพิ่มและชนิดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.....	33
2.4 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รายเดือนในช่วงปี 2549 – 2552 (ม.ค. – ต.ค.).....	34
2.5 มูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์รายเดือนในช่วงปี 2549 – 2552 (ม.ค. – ต.ค.).....	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมผลิตวัตถุดิบขั้นพื้นฐานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เช่น Wafer Fabrication, PCB's Design, IC's Design มีการใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนและเงินลงทุนค่อนข้างมาก สำหรับ Wafer Fabrication นั้นประเทศไทยยังไม่สามารถผลิตได้เอง เนื่องจากจากต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรมกลางน้ำ เป็นการนำวัตถุดิบที่ได้จาก อุตสาหกรรมต้นน้ำมาประกอบเป็นชิ้นส่วนกึ่งสำเร็จรูป อาทิ แผงวงจรไฟฟ้า และ แผ่นวงจรพิมพ์ เป็นต้น เป็นอุตสาหกรรมที่ไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากนัก เน้นการใช้แรงงานในการผลิตเป็นหลัก โดยผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในอุตสาหกรรมขั้นนี้ และสุดท้ายเป็นอุตสาหกรรมปลายน้ำที่เป็นการนำชิ้นส่วนจากอุตสาหกรรมกลางน้ำมาประกอบเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป อาทิ คอมพิวเตอร์และ เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งประเทศไทยสามารถผลิตสินค้าขั้นสุดท้ายเหล่านี้ได้โดยใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก อย่างไรก็ตามการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศของอุตสาหกรรมขั้นปลายน้ำนี้มีค่อนข้างน้อย

ลักษณะการผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนใหญ่จะเป็นการรับจ้างผลิต (Electronic Manufacturing Service : EMS) ซึ่งจะมีการผลิตทั้งการรับจ้างในรูปแบบ Original Equipment Manufacturing หรือ OEM คือ การผลิตตามแบบที่ลูกค้ากำหนด และในรูปแบบ Original Design Manufacturing หรือ ODM คือ การผลิตที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ออกแบบตามข้อกำหนดของลูกค้า โดยผู้ประกอบการไทยจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบในการผลิตให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า วัตถุดิบส่วนใหญ่จะนำเข้าจากต่างประเทศเกือบร้อยละ 90 เนื่องจากวัตถุดิบที่มาจากอุตสาหกรรมต้นน้ำในประเทศมีคุณภาพไม่ตรงตามความต้องการของผู้ว่าจ้างผลิตในต่างประเทศ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกถึงประมาณร้อยละ 80-90 ดังนั้น การเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ จึงขึ้นอยู่กับความต้องการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในตลาดโลกเป็นสำคัญ

ตารางที่ 1.1 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 10 รายการแรกของไทยปี 2548 – 2552 (ม.ค. – พ.ค.)

รายการ	มูลค่า : ล้านบาท					สัดส่วน : ร้อยละ				
	2548	2549	2550	2551	2552 (ม.ค. – พ.ค.)	2548	2549	2550	2551	2552 (ม.ค. – พ.ค.)
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และ ส่วนประกอบ	474,445.19	565,806.93	597,059.91	605,313.98	192,901.42	10.69	11.46	11.26	10.34	9.89
2. อัญมณีและเครื่องประดับ	129,339.28	139,864.58	185,149.57	274,093.15	165,577.52	2.91	2.83	3.49	4.68	8.49
3. รถยนต์ อุปกรณ์และเครื่องประดับ	310,306.53	362,374.31	447,109.39	513,154.20	133,714.73	6.99	7.34	8.43	8.77	6.85
4. แสงวงจร ไฟฟ้า	238,454.60	267,598.31	290,349.51	237,972.57	74,712.48	5.37	5.42	5.48	4.07	3.83
5. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	115,513.31	134,035.23	157,685.96	176,877.00	69,122.55	2.60	2.71	2.97	3.02	3.54
6. ข้าว	92,993.72	98,179.00	119,215.43	203,219.08	67,310.22	2.10	1.99	2.25	3.47	3.45
7. น้ำมันสำเร็จรูป	94,995.55	138,785.62	140,716.09	259,739.09	56,936.01	2.14	2.81	2.65	4.44	2.92
8. เม็ดพลาสติก	167,914.20	171,394.06	179,511.99	181,158.74	56,615.00	3.78	3.47	3.39	3.10	2.90
9. เคมีภัณฑ์	105,732.82	130,475.48	135,072.99	141,693.83	55,120.71	2.38	2.64	2.55	2.42	2.83
10. ผลิตภัณฑ์ยาง	94,094.26	117,269.50	125,960.69	149,894.85	54,042.02	2.12	2.38	2.38	2.56	2.77
รวมส่งออก 10 รายการ	1,823,789.46	2,125,783.02	2,377,831.53	2,743,116.49	926,052.66	41.09	43.05	44.85	46.88	47.46
อื่นๆ	2,614,901.57	2,811,589.23	2,924,287.70	3,108,254.66	1,024,054.75	58.91	56.95	55.15	53.12	52.54
รวมส่งออกทั้งสิ้น	4,438,691.03	4,937,372.25	5,302,119.23	5,851,371.15	1,951,107.41	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร.2552

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญมากต่อเศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน โดยมีการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาหลายปี ดังแสดงในตารางที่ 1.1 โดยในปี 2551 การส่งออกคิดเป็นมูลค่า 18,384 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 605,313 ล้านบาท มีการส่งออกคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมด ภาคการผลิตในสาขานี้มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment : FDI) จำนวนมากในแต่ละปี โดยรวมการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีแนวโน้มลดลง ปรากฏการณ์การปรับตัวลดลงของมูลค่าการลงทุนโดยตรงในไทยบ่งชี้ว่าอนาคตการผลิตและการส่งออกสินค้าในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มขยายตัวในอัตราที่ต่ำลงกว่าปัจจุบัน

จากการประเมินของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่า จุดแข็งที่สำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในปัจจุบันคือ เป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกที่สำคัญของสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ โดยเฉพาะญี่ปุ่น ที่เข้ามาลงทุนจำนวนมากในไทยช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประกอบกับไทยมีแรงงานด้านการผลิตที่มีความละเอียด ประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งประเทศไทยเริ่มที่จะพัฒนาขีดความสามารถของศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเริ่มเป็นที่ยอมรับในศักยภาพและได้รับความเชื่อถือในด้านการผลิตจากหน่วยงานและบริษัทต่างประเทศเป็นลำดับ ส่วนจุดอ่อนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย คือขาดการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนไม่มีความชำนาญในด้านการตลาดสำหรับผู้ประกอบการท้องถิ่น ขณะที่บริษัทที่แข่งขันในตลาดโลกได้ ส่วนใหญ่จะเป็นกิจการร่วมทุนกับต่างชาติหรือเป็นกิจการของต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในไทย อีกทั้งผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมนี้ มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีค่อนข้างรวดเร็ว ดังนั้น กิจการของคนไทยส่วนใหญ่จึงอยู่ในส่วนของการรับจ้างประกอบและทดสอบผลิตภัณฑ์ ทำให้แรงงานไทยขาดโอกาสในการพัฒนาฝีมือระดับสูง นอกจากนี้ การเชื่อมโยงระหว่างอุตสาหกรรมสนับสนุนกับอุตสาหกรรมหลักที่ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ส่งผลให้การผลิตของไทยมีต้นทุนสูงขึ้น ขณะที่ปัจจุบันไทยเริ่มสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ จีนและเวียดนาม จากการที่ค่าแรงงานเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้เกิดการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น

ศักยภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยความได้เปรียบด้านการแข่งขันเชิงบวกในเรื่อง ปัจจัยด้านการผลิต ซึ่งประเทศไทยมีทักษะแรงงานฝีมือที่มีพัฒนาการและขีดความสามารถรองรับกับกระบวนการการผลิตที่มีเทคโนโลยีระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นผลเนื่องมาจากอุตสาหกรรมหลักสาขาอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีการขยายตัวและมีความต้องการแรงงานฝีมือจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานและมีแนวโน้มการขาดแคลนกำลังคนและแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น และเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าสถานการณ์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยปัจจุบัน เริ่มสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับประเทศจีนและเวียดนาม ในเรื่องค่าจ้างแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น จำเป็นที่ทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าและลดของเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต ซึ่งจะทำให้สามารถลดต้นทุนด้านการผลิตได้อีกทางหนึ่ง และเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับนานาประเทศที่จะเข้ามาลงทุน การสร้างแรงจูงใจและปรับปรุงสภาพต่างๆในการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้นานส่งผลให้เกิดการพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาานจะเกิดการเรียนรู้ มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน และมีโอกาสที่จะคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆอย่างแท้จริง หากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจนทำให้มีการลาออกหรือโยกย้ายงานบ่อยๆ จะทำให้ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานได้แต่ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 1) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยในการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัย เงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมือน้อยอย่างพร้อมเพรียงแล้วก็ตามถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์กรอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะองค์กรทางด้านธุรกิจอุตสาหกรรมมีลักษณะพิเศษที่จะต้องมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางการแข่งขันในการประกอบธุรกิจค่อนข้างสูง จึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ และมีการพัฒนาเจริญเติบโตก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในธุรกิจนั้นๆ องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพึ่งพาและอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์

องค์กรไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะ เป็นของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจจะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ล้วนมีพื้นฐานมาจากบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น บุคลากรในองค์กรจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับทุกส่วนของการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตหรือบริการ กล่าวคือ เป็นผู้จัดการกิจกรรม งาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ รวมทั้งจัดการเรื่องคนด้วยทั้งในฐานะลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา หรือทั้งสองฐานะผสมกันแต่ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดทุกคนในองค์กรต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันคือการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และภาวะกิจขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรจึงเป็นหัวใจที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้องค์กรเติบโต อยู่รอด หรือล้มเหลวได้

ปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน การประเมินผลที่ขาดความเที่ยงธรรมและยุติธรรม ปัญหาความขัดแย้งภายในระหว่างพนักงาน ปัญหาแรงกดดันที่พนักงานได้รับจากการแบ่งเป็นกลุ่มๆ ภายในองค์กร ปัญหาการขาดแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการ และสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะของผู้บังคับบัญชา ปัญหาที่เกิดจากการไม่มีการหมุนเวียนงานกัน

ทำ ซึ่งนำไปสู่ความซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย ปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาสถานที่ทำงานไกลบ้าน หรือปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาการขาดกิจกรรมเสริมภายในองค์กร เป็นต้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นปัญหา หรือสาเหตุทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลหรือการลาออกจากงานของพนักงาน โดยปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบต่อองค์กรจะพบว่าองค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาแทนที่พนักงานที่ลาออกนั้น องค์กรจะสูญเสียโอกาสผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอสู่ต่อกระบวนการทำงาน อัตราการลาออกของพนักงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงภาวะความสูญเสียเปล่าในการลงทุน ในอีกแง่หนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กรหากมีการลาออกสูง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร และทำให้เกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร

กำลังแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมาปี 2551 (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา : 2551) มีทั้งสิ้น 118,089 คน ซึ่งในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีกำลังแรงงาน 26,157 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม จากจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด 29 โรงงาน จะเห็นได้ว่ามีการใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมนี้จำนวนมากในการผลิต ดังนั้น โรงงานต่างๆจึงจำเป็นต้องพยายามรักษาทรัพยากรบุคคลของตนเพื่อให้การผลิตเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จะใช้ในการศึกษาปัญหา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสภาพต่างๆในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลาออกของพนักงาน และเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกับการแข่งขันของธุรกิจที่มีมากขึ้น ในปัจจุบัน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามขนาดขององค์กร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

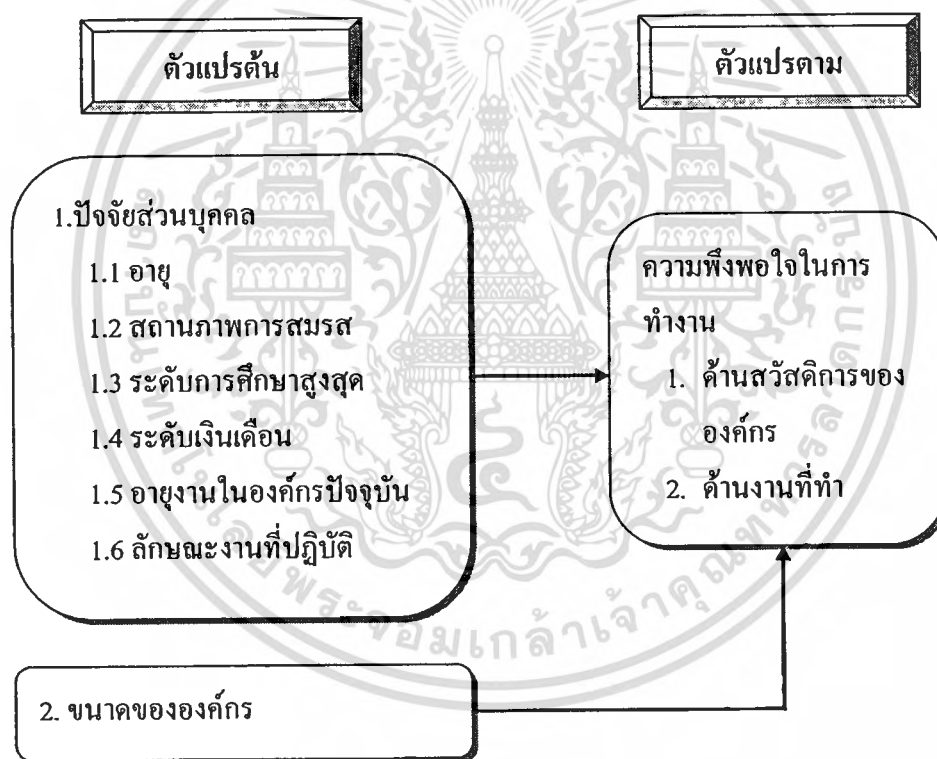
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา” ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดมาจาก ซีร์มพา ชำนาญไพร (2550) เรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจด้านสวัสดิการ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมนันทนาการ

2. ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจด้านงานที่ทำ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้า ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา โดยกำหนดกรอบแนวคิด ดังรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จากโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่จดทะเบียนกับสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 29 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 26,157 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. 2551)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

- 1.1 อายุ
- 1.2 สถานภาพการสมรส
- 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.4 ระดับเงินเดือน
- 1.5 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน
- 1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ขนาดขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรตามได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านสวัสดิการขององค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน สิ่งอำนวยความสะดวก และกิจกรรมนันทนาการ
2. ด้านงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง เงินเดือน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และสภาพการทำงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย การวิจัยในครั้งนี้มีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 รวมเป็นระยะเวลา 2 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการผลิต โดยมีพนักงานระดับหัวหน้างาน(Leader) เป็นผู้บังคับบัญชา

1.6.2 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ลักษณะของกิจการที่ทำการผลิต และ/หรือ ประกอบ ผลิตภัณฑ์ ชิ้นส่วน และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

1.6.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน ได้แก่ โสด สมรส หย่าร้างหรือหม้าย

1.6.4 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่ได้รับ

1.6.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน

1.6.6 อายุงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทำงานในองค์กรปัจจุบันจนถึงเวลา ณ ปัจจุบัน นับเป็นปี

1.6.7 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น หน่วยงานด้านปฏิบัติการหรือฝ่ายผลิต เช่น ฝ่ายผลิต วางแผนการผลิต ควบคุมคุณภาพ วิศวกรรม คลังสินค้า ซ่อมบำรุง เป็นต้น และ หน่วยงานด้านสนับสนุนปฏิบัติการหรือสนับสนุนการผลิต เช่น ฝ่ายบุคคล จัดซื้อ บัญชี การเงิน การตลาด เป็นต้น

1.6.8 ขนาดขององค์กร หมายถึง การจำแนกขนาดขององค์กร โดยเกณฑ์ที่ใช้วัดคือจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยผู้วิจัยได้แบ่งขนาดองค์กรดังนี้

- ขนาดเล็ก มีจำนวนพนักงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
- ขนาดกลาง มีจำนวนพนักงานมากกว่า 500 ถึง 1,000 คน
- ขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป

1.6.9 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือ หรือการให้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนขององค์กร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านกิจกรรมนันทนาการ โดยที่

1.6.9.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรนั้นๆจัดให้แก่พนักงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน ค่าอาหาร การประกันชีวิต เงินช่วยเหลือ และโบนัสประจำปี

1.6.9.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ หรือสิ่งต่างๆที่องค์กรจัดหาให้กับพนักงาน เพื่อช่วยให้การทำงานสะดวกสบายมากขึ้น ได้แก่ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน บริการรถรับส่งพนักงาน บริการน้ำดื่มสะอาดและเพียงพอ และห้องสุขาที่สะอาดถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

1.6.9.3 ด้านกิจกรรมนันทนาการ หมายถึง กิจกรรมที่องค์กรจัดให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลาย และลดความตึงเครียดในการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี และกิจกรรมกีฬา

1.6.10 ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานและองค์กร ณ ปัจจุบัน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพการทำงาน โดยที่

1.6.10.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

1.6.10.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การยอมรับและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.6.10.3 ด้านหัวหน้างาน หมายถึง บทบาทในการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

1.6.10.4 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญหรือการได้เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน

1.6.10.5 ด้านความมั่นคง หมายถึง ความปลอดภัยและมั่นคงขององค์กรที่ให้น่าเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ

1.6.10.6 ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงาน

1.6.10.7 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารองค์กรของผู้บริหาร

1.6.10.8 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ระบบการระบายอากาศ ความสะดวก เป็นต้น

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจาก ตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนด กรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ได้ครอบคลุมและ ชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ “ Job Satisfaction ” โดยมีผู้ให้ความหมาย ของคำๆ นี้ไว้เป็นจำนวนมากโดยทั่วไปแล้วมีความหมายคล้ายคลึงและใกล้เคียงกันดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ฉัฐชนัญ นาทิพย์ (2542 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจจะช่วยเสริมความรู้สึกอันมีคุณค่า ให้กับบุคคลทำงาน เป็นแรงหนุนให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความสุขกับการทำงาน มีความขยัน ชันแข็งในการปฏิบัติงาน เมื่อว่างานนั้นจะยุ่งยากก็ตาม ทำให้สามารถลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่อ งาน ลดการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย มีความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้แก่งาน สิ่งที่มี กพบอยู่เสมอคือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มักจะคิดปรับปรุงงานของตนเอง สนุกสนานต่อ งานที่ได้รับมอบหมาย มีความภักดีต่อหน่วยงานสูง

ราตรี ยอดคำเนิน (2547 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะได้รับความพึงพอใจในงานจะมีได้ก็ต่อเมื่อ พนักงานมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความพอใจในงานโดยตรง ความพอใจต่อ

ผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพอใจต่อค่าตอบแทนและความพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากพนักงานทำงานโดยปราศจากความพึงพอใจแล้ว แม้จะมีการจัดรูปแบบอย่างดีที่สุดในโลก มีเครื่องมือ อุปกรณ์ แบบผังองค์กรที่ดีเลิศสักเพียงใดองค์กรนั้นก็ไม่สามารถจะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ารุ่งเรืองมั่นคงได้ พนักงานส่วนมากมีพลังงานอยู่ในตัว แต่ไม่ได้ใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะถูกขัดขวางด้วยทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคน ในที่สุดองค์กรนั้นก็จะต้องแบกรับภาระอันหนักไว้ อันเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดสภาพงานเข้าๆ ออกๆ จากงานเพิ่มขึ้น

จึงอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภารกิจที่องค์กรจะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น นักบริหารที่ฉลาดจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความต้องการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติและปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ แล้วสนองตอบความต้องการเหล่านั้นให้ครบถ้วน ทั้งนี้โดยจะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

วิเชียร วิทญูคุณ (2547 : 77-81) ได้กล่าวไว้ว่า ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์การทุกระดับ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี โดยส่วนที่มีต่องานของพวกเขา มีองค์ประกอบหลายอย่างที่ชักนำคนไปสู่ความรู้สึกในทางบวก (มีความรู้สึกที่ดี) หรือในทางลบ (มีความรู้สึกที่ไม่ดี) ต่องานของพวกเขา ถ้าเราได้เห็นถึงกรณีในการศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในงานเราจะพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานจะมีด้วยกัน 6 ประการที่มักจะใช้เป็นการศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจของระดับความพอใจในงาน และมีความสำคัญเท่าๆ กันสำหรับพนักงานในระดับล่าง ผู้ใช้แรงงาน (Blue - collar workers) กับพนักงานทั่วไป ซึ่งทำงานในสำนักงาน (White - collar workers) ค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพอใจในงาน เพราะว่ามันเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการ เช่น เงินสามารถอำนวยความสะดวกในด้านอาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย และช่วยให้เราสนุกกับสิ่งที่เราสนใจยามว่างนอกเวลางาน ยิ่งไปกว่านั้น เงินยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และเป็นสิ่งถูกจ้างมักมองเห็นค่าจ้างเป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในการทำงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

อย่างไรก็ตามสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างนั้น (สวัสดิการ) จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้มากเนื่องจากค่าจ้างโดยตรงแล้ว ถูกจ้างยังประเมินคุณค่าของประโยชน์ทางอ้อม

ต่างๆ ที่คนได้รับจากงานต่ำกว่าความเป็นจริง บ่อยครั้งที่ลูกจ้างประเมินค่าของสิทธิประโยชน์อื่นๆ ค่าไป 33 % จากความเป็นจริงที่พวกเขาได้รับในรูปของค่าของเงินดอลลาร์ที่แท้จริง (Real dollar)

2. ตัวงาน (The work itself) รายละเอียดของตัวงานนั้นจะแสดงถึงบทบาทหลักกว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานของพวกเขาอย่างไร พนักงานต้องการงานซึ่งมีความท้าทาย ซอบงานที่ก่อให้เกิดการแข่งขัน พวกเขาไม่ต้องการการทำงานที่ทำไปวันต่อวัน โดยมีการเอาใจใส่ในการทำงานที่น้อย ความสำคัญ 2 ประการ ในการทำงานที่มีผลต่อการชักจูงให้เกิดความพอใจในงานก็คือ ความหลากหลายและวิธีการควบคุมการทำงานด้วยตนเอง การปรับเปลี่ยนและการจัดระเบียบวิธีการทำงานรวมทั้งการเคลื่อนไหวของงาน

โดยทั่วๆ ไปมีงานจำนวนหนึ่งจากการปรับเปลี่ยนผลผลิตจะก่อความพอใจในงานมากขึ้น ดังนั้นตัวงานนั้นจึงมีโอกาสน้อยมากที่จะเป็นต้นเหตุให้คนงานเกิดความเบื่อหน่าย เกิดความเหนื่อยอ่อน และความล้างาน เพราะจะมีการปรับเปลี่ยนและจัดระเบียบวิธีการทำงานเสียใหม่ให้กับพนักงานในองค์การ

ตัวงานที่ทำให้ผู้ทำงานเป็นอิสระในการทำงาน จะทำให้พวกเขาทำงานได้ดี และมีความพอใจในงานของเขาได้เพิ่มขึ้น ส่วนการจัดเตรียมงาน โดยควบคุมการจัดการทำงานอย่างมีระบบ ควบคุมการทำงานและเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆ โดยผู้บริหารระดับสูง จะทำให้เพิ่มระดับของความไม่พอใจเพิ่มมากขึ้น

3. การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ โดยเฉพาะเกิดความพอใจในตำแหน่ง การส่งเสริมเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในองค์การ จะสร้างความพอใจในงานให้กับพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้พนักงานผู้นั้นมีความเต็มใจและตั้งใจจะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การมากขึ้น ยิ่งกว่าการได้รับอิสระหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเงินเดือนที่สูงเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตามการส่งเสริมมีผลอย่างมากกับความพอใจในงานและการทำงานของพนักงาน ด้วยและผลตอบแทนที่ได้รับ ในแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไป ผลตอบแทนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง ในตำแหน่งประธานบริษัทอาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่มปีละ 100,000 \$ ต่อปี แต่ในทางตรงกันข้ามคนอื่นๆ ที่ได้รับการเลื่อนขั้นในตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ อาจจะได้รับเงินเดือนเพิ่มปีละ 1,000 \$ ต่อปี ซึ่งจะเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารในองค์การจะมีมากกว่าผู้ใช้แรงงาน และพวกเสมียนในสำนักงาน และผู้บริหารจะได้เงินจากการส่งเสริมมากกว่า โดยการเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของพวกเขากับตำแหน่งงานในแผนกอื่นๆ เมื่อนำมาเทียบกัน

4. การควบคุมดูแล (Supervision) เหมือนกับการส่งเสริมการดูแลในระดับที่พอเหมาะ มีส่วนสำคัญต่อความรู้สึกพอใจในตำแหน่งและในการทำงานได้เป็นอย่างมาก การดูแลมีอยู่ด้วยกันอยู่ 2 แบบ แบบแรกคือเอาลูกจ้างเป็นศูนย์กลาง (Employee centered) หัวหน้างานจะเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป และเป็นคนคอยดูแลคนงานเหมือนกับญาติ ซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดูเหมือนว่าเป็น บ่อเกิดในความพอใจของลูกจ้าง แบบของการดูแลแบบที่สอง คือการให้ความพอใจแก่ลูกจ้าง ให้อำนาจ หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน

5. กลุ่มทำงาน (Work group) การเป็นมิตรและการร่วมมือกันของผู้ร่วมงาน เป็นบ่อเกิดในความพอใจในงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะกับสายงานบางอย่างที่ไม่ชอบงานมีต้องแยกออกจากคนอื่น ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้ได้มีโอกาสในการสนทนากัน ในขณะที่ทำงาน กลุ่มงานจะคอยทำการบริการสังคมของเหล่าคนงาน ผู้คนมักจะร่วมมือร่วมใจกันแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและจัดทุกข์ให้แก่พวกเขา

อย่างไรก็ตามระหว่างความพึงพอใจของพวกเขาเกี่ยวกับพวกหัวหน้างานในการร่วมมือกันนั้น กลุ่มต้องมีหัวหน้าที่ดีในการดึงความร่วมมือ และต้องไม่มีการให้ความสำคัญกับลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป เพราะอาจจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ร่วมงานอีกฝ่ายหนึ่งได้

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง เสียง ตารางกำหนดเวลาในการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ขนาดของที่ทำงาน ความพอเพียงของเครื่องมือรวมทั้งหาผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน ฯลฯ

เหตุผลที่ทำให้ต้องจัดสภาพการทำงานให้ดีก็เพราะ ประการแรกถ้าคนงานทำงานอยู่ในสภาพของการทำงานที่ไม่ดี เช่น เมื่อมีความร้อนมากหรือมีแสงสว่างน้อย ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายของร่างกาย อากาศที่สกปรกก็มีผลภาวะเป็นพิษ หรือมีการระบายอากาศที่น้อย อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้ และยังเป็นตัวสร้างปัญหาในการทำงานอีก ประการที่สอง สภาพการณ์ที่ทำงานมีความสำคัญต่อคนงาน ควรให้ความเป็นอิสระแก่ตัวคนงานบ้าง ถ้าหากมีใครบังคับให้เขาทำงานเป็นเวลานานหรือทำงานล่วงเวลามากจนเกินไป เขาอาจจะเบื่อหน่ายจากการทำงาน ในที่สุดอาจจะถึงขั้นลาออกจางานได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดตารางเวลาของการทำงานให้เหมาะสมควรให้เขามีเวลาอยู่กับครอบครัวกับเพื่อน และสามารถหาความบันเทิงจากภายนอกได้บ้าง ในทางกลับกันถ้าให้พนักงานมีวันหยุดสั้นๆ หรือวันหยุดเทศกาล หรือหยุดพักในระหว่างชั่วโมงการทำงานบ้าง ก็อาจจะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาเราจะพบว่าโดยทั่วไปแล้วค่าจ้างและตัวงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพอใจในงาน การส่งเสริมและการดูแลมีความสำคัญรองลงมา กลุ่มทำงานและสภาพการทำงานจะเปรียบเทียบได้ว่ามีความสำคัญรองลงมาอีก

สิ่งที่สำคัญที่สุดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ยกมานั้นบางครั้งอาจจะเป็นการตัดสินใจซึ่งจะเป็นผลที่ได้มาจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากไม่มีความพอใจเกิดขึ้นในระดับที่สูงๆ ก็เป็นสัญญาณบ่งบอกให้ผู้บริหารทราบว่ามีปัญหาต่างๆ ยังคงมีอยู่ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพของงานในโรงงาน ระบบผลตอบแทนขององค์กร หรือบทบาทความสำคัญของพนักงานในองค์กร

Ovard (1996 : 214-218) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใหญ่คือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การลาป่วย การประกันทางเวชกรรม และการพยาบาล ระเบียบวาระการ พ้นจากงาน สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย เครื่องมือเครื่องใช้และบริการตลอดจนถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2. ปัจจัยด้านมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ อันเป็นวิธีการจัดแผนงานใหม่ตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ การให้ความสนใจและความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่เพื่อนร่วมงาน จะทำให้เขารู้สึกในความสำเร็จของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 242-243) มีความเห็นว่า องค์ประกอบของขวัญที่ดี ควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญดังนี้คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี
5. สภาพของการทำงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะจิตใจ

2.1.3 หลักการสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 331-332) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริการงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในองค์กรสดชื่น เป็นต้น ดังนั้นการสร้างควมพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่างๆ

ได้มีผู้เสนอแนะวิธีการสร้างคนควมพึงพอใจในการทำงานไว้แตกต่างกันมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเห็นถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงจะมี ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทในการสร้างควมพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสม
2. สร้างควมสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบควมก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ทำหายและริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลานอนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความ

เป้าหมายในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์กร

2.1.4 พฤติกรรมของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2519 : 239-242) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีขวัญดีไว้ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสสว่าง
2. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ถูกต้องและเชื่อถือได้
3. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของตนเอง
4. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษในยามฉุกเฉินรีบด่วน
7. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ ด้วยความขိ้มแข็ง
8. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่ตามเดิม แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

ส่วนลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่ดีมีดังต่อไปนี้

1. มีการลาออกจากงาน หรือ โยกย้ายไปอยู่ที่อื่นเพิ่มมากขึ้น
2. มีความเฉื่อยชาหรือเหงาหงอยในการปฏิบัติงาน
3. มีการขาด การลามกผิดปกติ
4. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากขึ้นผิดปกติ
5. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
6. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความเอ็นชาค่อผู้บังคับบัญชา
7. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจ
9. ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สนใจ หรือเอาใจใส่ต่อผู้อื่น
10. ผู้ได้บังคับบัญชาเดินเตร่ไปเตร่มา หรือทำงานไม่เสร็จสักที
11. มีคำร้องทุกข์ หรือคำร้องเรียนจากประชาชนมากผิดปกติ
12. มีการแสดงอารมณ์ต่างๆ นานา

2.1.5 ผลกระทบของความพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2547 : 87-89) ได้กล่าวไว้ว่า ความสนใจของผู้บริหารต่อความพอใจในงาน มีแนวโน้มที่จะศึกษาและพิจารณาถึงผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นักวิจัยได้ยอมรับประเด็นที่น่าสนใจนี้ จึงได้มีการศึกษาจำนวนมากที่ได้ออกแบบไว้ให้ประเมินถึงผลกระทบที่มีต่อความพอใจในงานกับผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการเปลี่ยนแปลงย้ายงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความพอใจในงานและผลผลิต (Satisfaction and productivity)

จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ภาพระหว่างความพอใจในงานและผลผลิตมีความเกี่ยวข้องกัน มุมมองเบื้องต้นของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลผลิต มองว่าคนที่มีความสุขจะเป็นคนงานที่มีผลผลิต แต่ในทางกลับกันความเชื่อในทฤษฎีกลับมีความเห็นว่าพนักงานที่มีความสุขนั้นมีพื้นฐานจากความคิดในด้านดีมากกว่า จากการศึกษาของนักวิจัยอย่างละเอียดระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและผลผลิต จะมีผลต่อพนักงานในระดับสูงมากกว่าพนักงานระดับล่าง ซึ่งเราอาจจะเห็นความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนสำหรับพนักงานในสายวิชาชีพ เช่น หัวหน้างาน และตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานในระดับต่ำจะถูกควบคุมจากผลกระทบจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่

ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับผลผลิตนี้ เราพบว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความพอใจในงานขององค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่พอใจในงานแล้ว ก็มีผลกระทบขององค์กรนั้นๆ จะมีประสิทธิภาพของการทำงานที่สูง และผลผลิตก็สูงกว่าองค์กรที่มีพนักงานที่มีความพอใจในงานน้อย

2. ความพอใจในงานและการขาดงาน (Satisfaction and absenteeism)

เราพบว่ามีความสัมพันธ์ทางด้านลบระหว่างความพอใจในงานและการขาดงาน เห็นได้ชัดเจนว่าพนักงานที่ไม่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะหยุดงาน ตัวอย่างที่ดีสำหรับแสดงว่าความพอใจมีผลโดยตรงต่อการมาทำงาน ได้มีการศึกษาที่บริษัท Sears Roebuck ได้นำข้อมูลของความพอใจไว้ที่สำนักงานใหญ่ทั้งสองแห่งในเมืองชิคาโกและเมืองนิวยอร์ก มีไว้ให้พนักงานดูได้ตลอดเวลา นโยบายของบริษัท Sears Roebuck ได้ระบุไว้ว่า “ พนักงานที่ขาดงานทั้งที่อาจหลีกเลี่ยงได้จะถูกหักเงินเดือน ” แต่ปรากฏว่าในวันที่ 2 เดือนเมษายน ได้เกิดหิมะที่เมืองชิคาโก ในขณะที่มีอากาศ

แจ่มใสในเมืองนิวยอร์ก ในกรณีพนักงานในเมืองชิคาโกก็สามารถจะหยิบเอาข้ออ้างจากสาเหตุมีพายุหิมะมาเป็นข้ออ้างในการขาดงานได้โดยไม่ต้องถูกหักเงินเดือน ปรากฏผลออกมาว่าการทำงานในวันดังกล่าวพบว่าการขาดงานในเมืองนิวยอร์กซึ่งมีกลุ่มผู้ที่มีความพอใจในงานมาก มีตัวเลขการขาดงานที่สูงกว่าผู้ที่มีความพอใจในงานน้อย การค้นพบนี้เป็นไปตามความคาดหมายว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อการขาดงาน

3. ความพอใจในงานและการเปลี่ยนแปลงย้ายงาน (Satisfaction and Turnover)

ความพอใจในงานก็มีผลในเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงย้ายงานเหมือนกัน แต่ความสัมพันธ์อันนี้ชัดเจนกว่าที่เราพบในเรื่องของการขาดงาน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบอื่นๆ เช่น สภาวะของตลาดแรงงาน ความคาดหมายเกี่ยวกับทางเลือกของโอกาสในงานอื่นๆ อายุของการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นข้อในการตัดสินใจของพนักงานที่จะลาออกจากราชการในปัจจุบัน

หลักฐานบ่งชี้ว่าความสำคัญในระดับปานกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและการเปลี่ยนแปลงย้ายงานคือ ผลการทำงานของพนักงาน ระดับความพอใจในงานบางระดับมีความสำคัญน้อยในการใช้คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงย้ายงานของผู้ที่มีผลงานในระดับดีเยี่ยม เหตุผลเพราะว่าองค์กรจะพยายามทำอย่างเต็มที่ในการรักษาคนเหล่านี้ไว้ นอกจากนี้แล้วความพอใจในงานมีความสำคัญมากในการทำให้ผู้ที่มีผลงานปฏิบัติงานต่ำ อยู่กับองค์กร ได้มากกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าระดับความพอใจในงานจะมีอยู่ในระดับใดก็ตาม

ตามที่ได้กล่าวมาในเรื่องความพอใจในงานนี้ เราจึงไม่ต้องประหลาดใจเลยว่า คนประเภทที่มีความสุขในชีวิต มีอัตราความพอใจในงาน และการเปลี่ยนแปลงย้ายงานอยู่ในระดับปานกลาง คนบางคนที่มีความรู้สึกของจิตใจ โน้มเอียง และยึดติดกับองค์กรมากกว่าอีกคนหนึ่ง เมื่อมีความไม่พอใจในงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าคนประเภทที่มีความสุขในชีวิต

2.1.6 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Need Hierarchy Theory)

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับความต้องการที่เกิดขึ้นของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการอย่างไม่จำกัดและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ โดยจะแบ่งออกเป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงของแต่ละบุคคล

มาสโลว์ (Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ บุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีก เว้นแต่ว่ามีความต้องการอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุด ไปถึงขั้นสูงสุด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับ

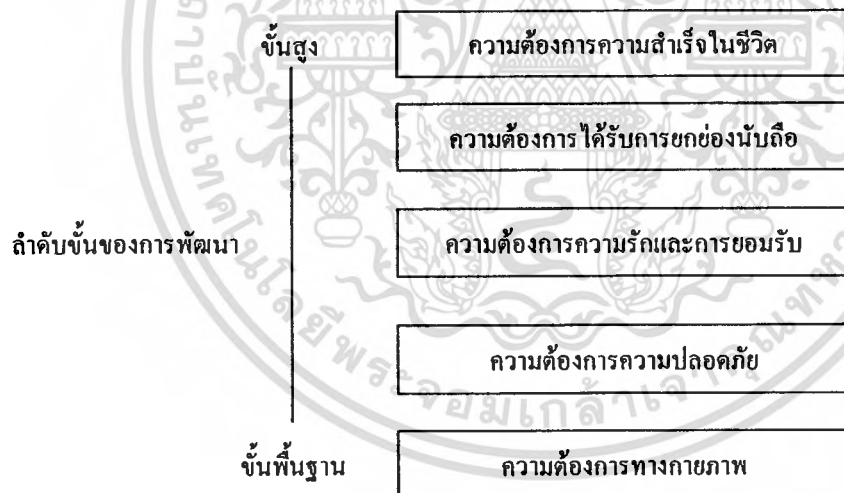
การตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อดำรงชีวิตของมนุษย์ และความต้องการอื่นจะกระตุ้นต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety or Security Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางร่างกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Social Needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจึงต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น ความต้องการเพื่อน ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูง



รูปที่ 2.1 แสดงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา : Maslow อ้างใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546)

ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้

- การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ ทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

- คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขึ้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด
- ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

2.1.7 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 : 44) เฮร์สเบิร์กและคณะได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) หรือความพอใจในงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นให้บังเกิดความพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้พวกเขายินดีทำงานให้แก่องค์กร

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ดังนี้

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่คาดไว้ เป็นต้น

- การได้รับการยอมรับในความสามารถยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

- ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ (Work it Self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานลักษณะพิเศษต้องใ้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในระกว้างปฏิบัติงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ตรงกับความรู้สึที่จบการศึกษา และความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ เป็นต้น

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่การงานพิเศษที่สำคัญ เป็นต้น

- ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and growth) หมายถึง เมื่องานสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อสูงๆ และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือเครื่องช่วยป้องกัน คำจุนป้องกัน ไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานะสภาพความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ทางด้านปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัยย่อย 7 ปัจจัย คือ

- นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะตั้งอยู่ในลักษณะนโยบายที่ชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม ได้แก่ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และมีการชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ เป็นต้น

- การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ การ

เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและการสอนงาน การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการมอบหมายงาน เป็นต้น

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกิริยาหรือวาทะที่แสดง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจาก หัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น

- สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น การที่หน่วยงานมีเอกสารสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ มีการแบ่งงานและกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน เป็นต้น

- เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และสวัสดิการกู้เงินยามฉุกเฉิน เป็นต้น

- ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

- ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับในสังคม เป็นต้น

เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคันไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานก็ตาม

ดังนั้น เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาถึงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ก็พบว่า ทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) มีความสัมพันธ์คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวคือ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลในขณะที่ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Herzberg) จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการได้ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ จากที่มีความจำเป็นมากไปจนถึงความจำเป็นน้อยนั้น สามารถจัดลำดับให้เข้าคู่กัน ได้กับองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยตามทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งก็เริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้นไปจนถึงสิ่งที่มีความจำเป็นน้อย เช่นกัน คือ จากปัจจัยสุขอนามัยไปสู่ปัจจัยจูงใจนั่นเอง จึงพบว่าทั้งสองทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกัน

ลำดับขั้นของการจูงใจจะเริ่มด้วย การที่มนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ (Drive or Motive) ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม (Behavior) อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั่นคือ ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Achievement of Goal) ที่ตั้งไว้ (สุชา จันทรโธม. 2531 : 101-102) ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปภาพได้ดังนี้



รูปที่ 2.2 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ

ที่มา : สุชา จันทรโธม (2531 : 101)

จากรูปที่ 2.2 สามารถอธิบายกระบวนการของการจูงใจได้ว่า ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นแรงขับ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ความไม่สมดุลทางด้านร่างกายได้แก่ การขาดอาหาร น้ำดื่ม หรือสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ส่วนความไม่สมดุลทางด้านจิตใจได้แก่ การขาดความรักความเข้าใจ ความเป็นมิตรจากผู้อื่น ฯลฯ

แรงขับ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง โดยก่อให้เกิดพลังที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ความต้องการอาหารและน้ำจะถูกแปลงเป็นแรงขับในรูปของความหิวและกระหาย ส่วนการขาดความเป็นมิตรจะถูกแปลงเป็นแรงขับในรูปของความต้องการความผูกพัน เป็นต้น

เป้าหมาย ในกระบวนการของการจูงใจ เป้าหมายจะหมายถึง สิ่งที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลง การบรรลุเป้าหมายจะเป็นการสร้างเสริมความสมดุลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และจะช่วยลดแรงขับให้น้อยลงหรือขจัดให้หมดไป จากตัวอย่างข้างต้น การได้รับอาหาร น้ำดื่ม และการมีเพื่อนจะช่วยปรับความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ และจะช่วยลดแรงขับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป้าหมายของตัวอย่างนี้คือ อาหาร น้ำ และเพื่อนนั่นเอง

2.1.8 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired-needs Theory)

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมุ่งที่ปรารถนาเพื่อความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) ความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะความมากกว่าความต้องการอื่นๆ ดังนั้นความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) จึงเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 60)

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น ส่วนความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคมเขาจะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เห็นดีกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พยายามที่จะวิเคราะห์และจะประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland สำหรับผู้บริหาร (How McClelland's Approach Applies to Managers) ในการวิจัยของ McClelland ผู้ประกอบการควรเริ่มต้นและพัฒนา

ธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีสิ่งกระตุ้นอำนาจ ส่วนผู้บริหารจะแสดงความต้องการความสำเร็จสูง แต่ต้องการอำนาจหน้าที่และความรักความผูกพันต่ำ

กลุ่มที่มุ่งให้ความสนใจกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลเป็นหลักวิชาการผู้ก่อตั้งทฤษฎีการจูงใจในแนวนี้นี้ ได้แก่ สกินเนอร์ (Skinner)

2.1.9 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

คือ ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ David McClelland กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่

1. พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ
2. กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม
3. ต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

2.1.10 ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎี ERG ของ Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้ (ขนิษฐา วิเศษสาธิต และ มุกดา ศรีรงค์. 2535 : 212-214)

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน
3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

2.1.11 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่คุณควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ Hackman อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

1. ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

2. ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค

3. ความมีอิสระภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้นๆ

4. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตัวเอง

เราสามารถออกแบบและประยุกต์งาน เพื่อเพิ่มคุณลักษณะพิเศษในลักษณะต่างๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

- บรรยายงานย่อยให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่พนักงาน
- จัดเตรียมงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ มอบหมายงานที่มีคุณค่าให้พนักงานได้รับผิดชอบ เพื่อยกระดับภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสำคัญให้แก่พนักงาน
- ให้พนักงานได้รับผิดชอบติดต่อโดยตรงกับลูกค้าหรือผู้ใช้สินค้าด้วยตัวเอง เพื่อเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพ บุคลิกภาพ และข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้าด้วยตัวของพนักงานเอง
- ให้พนักงานได้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบและควบคุมปัจจัยแวดล้อมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและถือเป็นการเรียนรู้ที่ดีในลักษณะพิเศษของงานเหล่านั้น
- จัดเตรียมผลที่เกิดจากงานที่พวกเขาได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดีให้กับพนักงานได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน

2.1.12 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ และผลลัพธ์ของตนเอง เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับ

รางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลทุ่มเทให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคภาคแสดง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆดังนี้

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไปเช่นลดความพยายามในการทำงาน, มาสาย, ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
3. ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

1. ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน
2. คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล
3. สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล
4. สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล
5. สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกจ้างใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกจ้างใจเกิดการรับรู้ว่ารางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวข้างต้นและจากการวิจัยพบว่า

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

2.1.13 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

Douglas McGregor (1957) กล่าวว่า เนื่องจากโอกาสที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาหรือคนงาน จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือตัวผู้บริหารของตัวเองเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่จะได้ทราบถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในทรสนะของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คนงานมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่าลักษณะของข้อสมมติฐานหรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวคน (Managerial Assumption on Employee) เป็นสำคัญ

McGregor ได้สรุปสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ The Human Side of Enterprise ข้อสมมติฐานทั้งสองคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรสนะที่แตกต่างกัน ดังปรากฏในรายละเอียดต่อไปนี้

ทฤษฎี X

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะ ดังนี้คือ

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส
2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์การจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม กำกับ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ
3. คนโดยทั่วไป มักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security Needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

ทฤษฎี Y

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ในทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้น คนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่สนุกสนานเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ในทางตรงข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษ ก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้น การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรที่จะเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การจึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

3. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เพราะขาดความกระตือรือร้นมุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ก็สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่ใช่ไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่างๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนงานก็จะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้น

4. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือจะมีความคิดความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวขององค์การได้อย่างดี

5. ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภายใต้อะบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าลักษณะของคนที่แท้จริง จึงเป็นผลทำให้ใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปโดยไม่ได้ผลเต็มที่

ข้อสมมติฐานทั้งสองนี้เป็นข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะทำความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติสำหรับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น และโดยความเข้าใจดังกล่าว ก็ย่อมจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า จะต้องใช้วิธีการบริหารตัวคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากที่ผู้บริหารจะได้นำไปปรับใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานสำหรับการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา

2.2.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ที่มา : คู่มือการกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ <http://www2.diw.go.th>)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีอายุกว่า 40 ปี โดยเริ่มต้นเมื่อรัฐบาลดำเนินนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน

จุดเริ่มต้นเกิดในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 และ 2 ปี พ.ศ.2504-2514 โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ส่วนใหญ่จะผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ภายในบ้าน เช่น เครื่องรับวิทยุ เครื่องรับโทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม เป็นต้น โดยการนำชิ้นส่วนสำเร็จรูปมาประกอบ

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 - 5 ปี พ.ศ. 2514- 2529 รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก และปัจจัยด้านค่าแรงงานในประเทศไทยยังมีราคาถูกจึงทำให้มีบริษัทต่างประเทศเข้ามาลงทุนตั้งโรงงานผลิตส่วนประกอบและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในผลิตภัณฑ์ประเภทแผงวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2530 เรื่อยมา การลงทุนจากต่างประเทศขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่เพื่อจำหน่ายในประเทศและเพื่อส่งออก จนกระทั่งในช่วงปี พ.ศ. 2540 เมื่อเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเอเชีย อุตสาหกรรมในกลุ่มนี้จึงเริ่มชะลอตัวลง เนื่องจากประเทศที่เป็นผู้ซื้อสินค้ากลุ่มนี้ในต่างประเทศมีอุปทานที่ลดลงและเกิดการแข่งขันในด้านราคาจากประเทศคู่แข่ง เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน และเวียดนาม เป็นต้น

ความสำคัญทางเศรษฐกิจ

การนำเข้า

ในระยะแรกอุตสาหกรรมการผลิตแผงวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์มีการใช้วัตถุดิบจากต่างประเทศค่อนข้างมาก กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 97 ของมูลค่าการใช้วัตถุดิบทั้งหมด สำหรับวัตถุดิบภายในประเทศที่นำมาใช้ในการผลิตแผงวงจรไฟฟ้า ได้แก่ ตะกั่ว (Solder bar) และดีบุก (Tin anode) ซึ่งถือเป็นส่วนน้อยมากในต้นทุนการผลิตโดยรวม แต่ต่อมาประเทศไทยสามารถผลิตชิ้นส่วนต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น เช่น Condensers แผ่นวงจรพิมพ์ (PCB) เป็นต้น ทำให้สัดส่วนการนำเข้า

วัตถุดิบจากต่างประเทศลดลงบ้าง แต่อย่างไรก็ตามสัดส่วนการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศของอุตสาหกรรมนี้ยังถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงอยู่

ในปี พ.ศ. 2551 มีการนำเข้าวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ (IC และ PCB) มูลค่าทั้งสิ้น 333,284 ล้านบาท โดยลดลงร้อยละ 13.8 จากการนำเข้าในปีก่อนซึ่งมีมูลค่านำเข้า 386,744 ล้านบาท การนำเข้าวงจรไฟฟ้ารวม ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดจะถูกนำไปประกอบเป็นเครื่องใช้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก

การนำเข้าวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 - 2551 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีโดยเฉลี่ยปีละ 6.9 ส่วนใหญ่นำเข้ามาจากประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน อเมริกา สิงคโปร์ เกาหลี และมาเลเซีย รวมกันถึงร้อยละ 80 ของการนำเข้าทั้งหมด

ตารางที่ 2.1 การนำเข้าวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551

ปี พ.ศ.	วงจรไฟฟ้ารวม (IC)	แผ่นวงจรพิมพ์ (PCB)	รวม
2546	245,343	19,979	265,322
2547	296,894	23,855	320,749
2548	321,254	33,836	355,090
2549	331,133	38,957	370,090
2550	343,869	42,875	386,744
2551	305,439	27,845	333,284

หน่วย : ล้านบาท

ที่มา : สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (2551)

การส่งออก

ปี พ.ศ. 2551 มีการส่งออกวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ (IC และ PCB) มูลค่ารวม 256,130 ล้านบาท ลดลงจากปี พ.ศ. 2550 ซึ่งมีมูลค่าส่งออก 332,850 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 23 ตัวเลขการส่งออกที่มีค่าต่ำกว่าการนำเข้ามีผลมาจากการ IC และ PCB มีผลจากการนำ IC และ PCB ไปผลิตเป็นเครื่องอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก หรือถูกนำไปใช้เป็นการอุปโภคภายในประเทศ และมีการผลิต IC และ PCB อีกส่วนหนึ่งสำหรับลูกค้าต่างประเทศที่มีคำสั่งซื้อคราวละมากๆ เพื่อนำไปประกอบเป็นเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ในต่างประเทศ ประเทศที่ส่งสินค้าประเภทนี้ไปจำหน่าย ได้แก่ ญี่ปุ่น ฮองกง อเมริกา จีน ไต้หวัน สิงคโปร์ และมาเลเซีย

ตารางที่ 2.2 การส่งออกวงจรไฟฟ้ารวมและแผ่นวงจรพิมพ์ ในระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551

ปี พ.ศ.	วงจรไฟฟ้ารวม (IC)	แผ่นวงจรพิมพ์ (PCB)	รวม
2546	191,606	30,763	222,369
2547	199,356	59,601	258,957
2548	221,450	50,783	272,233
2549	267,570	39,049	306,619
2550	292,820	40,030	332,850
2551	224,735	31,395	256,130

หน่วย : ล้านบาท

ที่มา : สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (2551)

โครงสร้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย

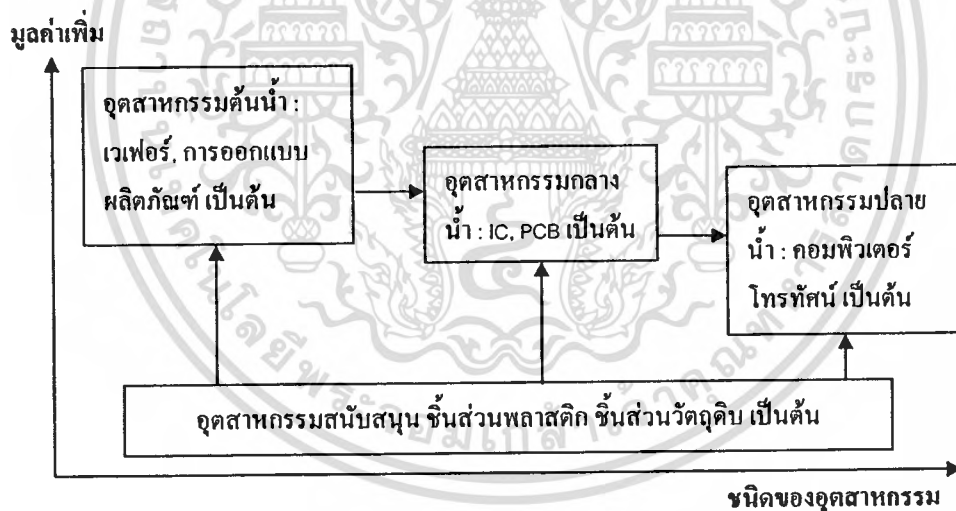
โครงสร้างของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. อุตสาหกรรมต้นน้ำ (Upstream Industry) เป็นอุตสาหกรรมขั้นพื้นฐานสำหรับการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Wafer Fabrication, PCB's Design, IC's Design เป็นต้น โดยในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการผลิตอุตสาหกรรมต้นน้ำบางประเภท แต่ส่วนใหญ่ยังใช้เทคโนโลยีขั้นต่ำอยู่ ส่วน Wafer Fabrication นั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มีมูลค่าเพิ่มสูง แต่ประเทศไทยยังไม่สามารถผลิตได้เอง
2. อุตสาหกรรมกลางน้ำ (Midstream Industry) หมายถึงอุตสาหกรรมที่ผลิตชิ้นส่วน และส่วนประกอบของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น IC, PCB, Capacitor เป็นต้น ซึ่งในประเทศไทยได้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทนี้สูงมาก ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ การร่วมลงทุน และบริษัทในประเทศเอง ซึ่งบริษัทต่างชาติ และบริษัทร่วมลงทุนจากต่างชาติ จะมีขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งโดยมากแล้วจะใช้เครื่องจักร, วัตถุดิบ รวมทั้งเทคโนโลยีจากบริษัทแม่จากต่างประเทศ ส่วนบริษัทที่เป็นของคนไทยเองนั้นส่วนใหญ่แล้วจะเป็นมีขนาดเล็ก หรือไม่ก็เป็นการทำสัญญาการผลิต (Subcontracting) ซึ่งกระบวนการผลิตของบริษัทจะไม่ซับซ้อนมากนัก และปัจจัยการผลิตหลักคือแรงงาน ซึ่งชิ้นส่วนและอุปกรณ์ในอุตสาหกรรมกลางน้ำที่มีมูลค่าการส่งออกสูง และมีแนวโน้มว่าจะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นอีก ได้แก่ IC และ PCB
3. อุตสาหกรรมปลายน้ำ (Downstream Industry) เป็นการผลิตสินค้าขั้นสุดท้ายของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เครื่องรับวิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งประเทศไทยสามารถผลิตสินค้าขั้นสุดท้ายเหล่านี้ได้โดยใช้เทคโนโลยีที่ไม่ซับซ้อนมากนัก เช่น เครื่องรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยุ และ โทรศัพท์ ซึ่งเรามีความชำนาญเฉพาะด้านมากกว่า 30 ปีแล้ว อย่างไรก็ตามการใช้ชิ้นส่วนภายในประเทศของอุตสาหกรรมชิ้นปลายนี้นี้ค่อนข้างน้อย

อุตสาหกรรมต้นน้ำ (Upstream Industry) มีมูลค่าเพิ่มสูงมากเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมปลายน้ำเนื่องจากการผลิตขึ้นอยู่กับการวิจัยและพัฒนา และเทคโนโลยีขั้นสูงมาก การคิดค้นนวัตกรรมใหม่รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมขั้นนี้เป็นตัวกำหนดทิศทางของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด โดยความสามารถในการผลิต และประสิทธิภาพในการผลิตของอุตสาหกรรมต้นน้ำจะเป็นตัวกำหนดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำ ซึ่งอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยถือว่ายังขาดแคลนอุตสาหกรรมต้นน้ำ เนื่องจากจากต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยยังขาดการพัฒนาของอุตสาหกรรมสนับสนุน ข้อจำกัดของการพัฒนาการผลิต คือ การขาดแคลนเทคโนโลยี ขาดการเชื่อมโยงภายในภาคอุตสาหกรรม ทำให้การพึ่งพาวัตถุดิบจากต่างประเทศยังคงมีสัดส่วนสูง ส่วนโครงสร้างภาษีที่ไม่เหมาะสมทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง และมูลค่าเพิ่มน้อย



รูปที่ 2.3 มูลค่าเพิ่มและชนิดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

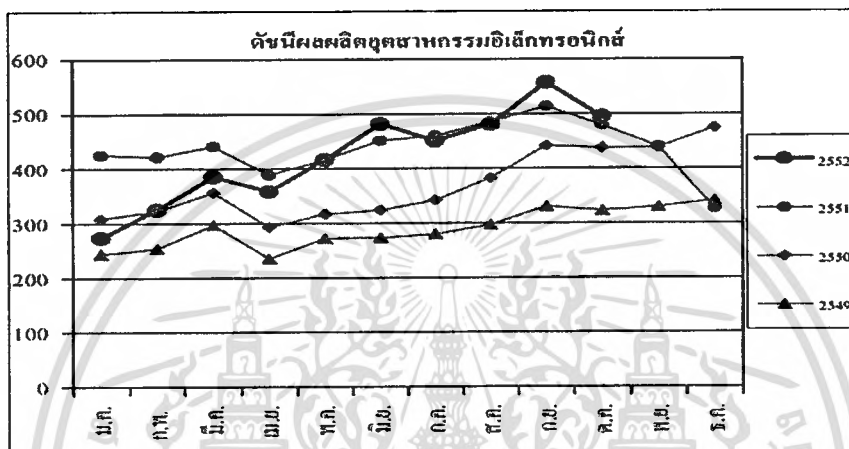
ที่มา : กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม และกระทรวงอุตสาหกรรม (2543)

จากผลการวิจัยของศูนย์วิจัยกสิกร ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นสินค้าส่งออกสำคัญอันดับหนึ่งของไทย อย่างไรก็ตาม ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ถดถอยอันสืบเนื่องจากปัญหาวิกฤติการเงินในสหรัฐฯ ทำให้การบริโภคเครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าไอทีในตลาดโลกมีแนวโน้มชะลอตัวรุนแรง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อมาตรการส่งออกสินค้าอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของไทย โดยคาดว่า การส่งออกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไปยังตลาดหลัก อาทิ สหรัฐฯ ญี่ปุ่นและกลุ่มประเทศยุโรป อาจจะชะลอตัวต่อเนื่องจากปี 2551 ทำให้โดยรวมมูลค่าการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไทยในช่วงครึ่งแรกของปี 2552 มีแนวโน้มที่จะหดตัวลง

สรุปภาพรวมภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ช่วงเดือนมกราคมถึงตุลาคม 2552

ภาวะการผลิต



รูปที่ 2.4 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์รายเดือนในช่วงปี 2549 - 2552 (ม.ค. - ต.ค.)

ที่มา: สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2552)

ภาพรวมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โดยดูจากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่า ในช่วง 10 เดือนแรกระหว่างเดือนมกราคมถึงตุลาคม 2552 ปรับตัวลดลงร้อยละ 5.71 เนื่องจากการปรับตัวลดลงทุกผลิตภัณฑ์โดยเฉพาะ Other IC โดยที่มีการปรับตัวลดลงในช่วง ม.ค. - ก.ย. แต่มีการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ในเดือน ต.ค. 2552 เป็นเดือนแรก ประกอบกับการเร่งการผลิตของช่วงก่อนหน้าค่อนข้างมากทำให้มีสินค้าคงคลังเหลือมากพอที่ยังไม่ต้องผลิตใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้ตั้งแต่ต้นปีถึงปัจจุบัน มีการปรับตัวลดลงในอัตราที่ชะลอลงซึ่งเกิดจากความขาดความเชื่อมั่นในเศรษฐกิจโดยรวมว่าจะมีมาตรการในการรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์เศรษฐกิจทั่วโลก ขณะที่ HDD เซมิคอนดักเตอร์ชิ้นส่วนต้นน้ำของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์สำเร็จรูปหลายอย่างมีการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วแต่เป็นช่วงระยะสั้น และมีความไม่แน่นอนสูง ส่วนใหญ่ทดแทนสินค้าคงคลังที่เริ่มทยอยขายออกในช่วงหยุดหรือชะลอการผลิต แต่คำสั่งซื้อจากความต้องการที่แท้จริงของผู้บริโภคส่วนใหญ่ ยังคงต้องเฝ้าจับตาดูอย่างใกล้ชิด เนื่องจากคำสั่งซื้อในแต่ละเดือนยังคงผันผวนในลักษณะบางเดือนปรับตัวสูงขึ้น บางเดือนปรับตัวลดลง ซึ่งในช่วงครึ่งปีหลังการผลิตในแต่ละเดือนเริ่มปรับตัวเพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีก่อน ทั้งนี้

ผลกระทบจากการผลิตที่เกิดจากชะลอการผลิตและหยุดการผลิตในช่วงปลายปี 2551 และต้นปี 2552 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้การระดมแรงงานกลับเข้ามาทำงานใหม่ทำได้ค่อนข้างยากและเป็นผลทำให้ขาดแคลนแรงงานในภาคปฏิบัติมากขึ้นส่งผลต่อการส่งมอบงานที่เริ่มมีคำสั่งซื้อเข้ามาอีก

ตารางที่ 2.3 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ช่วงเดือน ม.ค.-ค.พ.ปี 2552

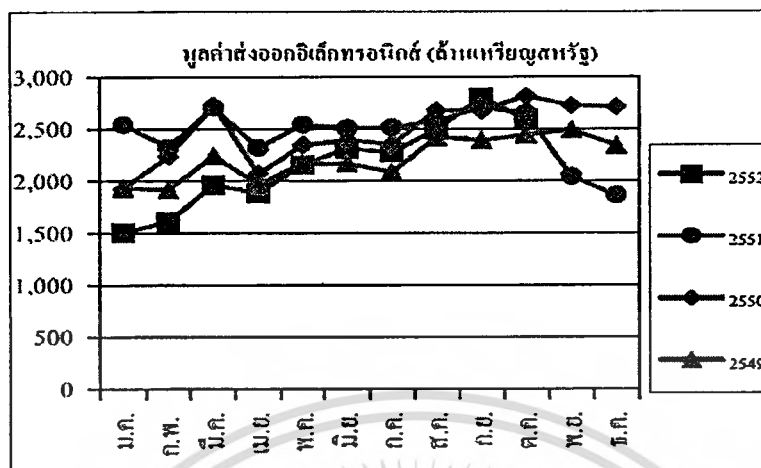
ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม	ม.ค.-ค.พ.52	ม.ค.-ค.พ.51	%YoY
การผลิตอิเล็กทรอนิกส์	422.38	447.95	-5.71
Semiconductor devices transistors	124.21	140.97	-11.89
Monolithic integrated circuits	123.77	155.06	-20.18
Other IC	196.32	269.31	-27.10
Hard Disk Drive	845.36	862.82	-2.02
Printer	15.22	22.02	-30.87

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2552)

หมายเหตุ %YoY การเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน

อุปกรณ์ประเภท IC ปรับตัวลดลงมากเนื่องจากภาวะความต้องการของตลาดโลกที่มีความต้องการชะลอตัวลง ดังนั้น คำสั่งซื้อหลังจากช่วง 10 เดือนที่ผ่านมาที่มีแนวโน้มปรับตัวลดลงเนื่องจากตลาดคู่ค้าของอุปกรณ์ส่วนประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์นั้น ส่วนใหญ่เป็นตลาดสหรัฐอเมริกา อียู แต่ยังมีตลาดใหม่ๆที่ยังคงมีความต้องการอุปกรณ์ส่วนประกอบคอมพิวเตอร์และสินค้า Consumer Electronics ด้วย จะส่งผลให้ไทยมีคำสั่งซื้อจากส่วนประกอบและอุปกรณ์จากตลาดเหล่านี้ทดแทนตลาดเดิมได้ ถึงแม้ปริมาณและราคาอาจไม่สูงมากนักก็ตาม

ภาวะการตลาด



รูปที่ 2.5 มูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์รายเดือนในช่วงปี 2549 – 2552 (ม.ค. – ต.ค.)

ที่มา : กรมศุลกากร (2552)

มูลค่าการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ในช่วงเดือนมกราคมถึงตุลาคม 2552 มีมูลค่า 21,563.13 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนปรับตัวลดลงร้อยละ 14.96 ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเนื่องจากราคาเฉลี่ยลดลงจากเดิม และปริมาณการสั่งซื้อปรับตัวลดลงด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะตลาดหลักอย่างสหรัฐอเมริกา และจีน เป็นต้น เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมยังอยู่ในภาวะถดถอย

ตารางที่ 2.4 มูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์รายไตรมาสปี 2552 และ ม.ค. – ต.ค.52

มูลค่าส่งออก	2552			
	ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ม.ค.-ต.ค.52
มูลค่าส่งออก (ด้านเหรียญสหรัฐ)	5,065.3	6,346.44	7,559.37	21,563.13
อัตราการเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน (%)	-22.52	-25.29	19.11	-
อัตราการเปลี่ยนแปลง เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี ก่อน (%)	-33.02	-13.79	-2.91	-14.96

ที่มา : กรมศุลกากร (2552)

ตลาดส่งออกที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยมีมูลค่าส่งออกและสัดส่วนการส่งออกอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดถึง 21.09% ได้แก่ ตลาดจีน โดยมีมูลค่าส่งออก 4,546.88 ล้านดอลลาร์สหรัฐ รองลงมา คือ ตลาดอาเซียน มีมูลค่าส่งออก 3,247.40 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ปรับตัวลดลง 7.09% เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน โดยมีสัดส่วนมูลค่าการส่งออกของตลาดร้อยละ 15.06

สินค้าที่ไทยส่งออกไปยังประเทศจีน ได้แก่ ส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ มีมูลค่าส่งออกในช่วงมกราคมถึงกันยายนของปีนี้มีมูลค่า 3,465.29 ล้านดอลลาร์สหรัฐ มีสัดส่วนส่งออกมากที่สุด 27.33% ของมูลค่าส่งออกส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ทั้งหมด ทั้งนี้ จีนเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกสินค้าสำเร็จรูปไปยังภูมิภาคต่างๆ ประกอบกับไทยมีการผลิตส่วนประกอบเพื่อส่งออกค่อนข้างมากเช่นกัน ทำให้ภาวะการส่งออกส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ของไทยนั้น ขึ้นกับตลาดส่งออกจีนที่ได้รับคำสั่งซื้อจากความต้องการของสินค้าสำเร็จรูปอิเล็กทรอนิกส์จากทั่วโลก

ตลาดสหรัฐอเมริกาเคยเป็นตลาดหลักของส่วนประกอบของอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์เช่นกัน ปัจจุบันเป็นตลาดส่งออกอันดับสามของส่วนประกอบนี้ มีสัดส่วนประมาณ 18.21% เนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการ Logistics และ Supply Chain ที่มีคำสั่งซื้อทางภูมิภาคเอเชียมากขึ้นการผลิตและขายในภูมิภาคเดียวกันจึงเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการขนส่งได้ส่วนหนึ่ง ประกอบกับช่วงปี 2552 เศรษฐกิจคู่ค้าเดิมนั้นมีแนวโน้มชะลอตัว ทำให้ตลาดดังกล่าวปรับตัวลดลงถึง 21.91%

ตารางที่ 2.5 สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีมูลค่าส่งออกสูงสุด 5 อันดับแรก รายไตรมาสและช่วงเดือน ม.ค. - ต.ค. 2552

รายการ	มูลค่าส่งออก (ล้านเหรียญสหรัฐ)				อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับไตรมาสก่อน (%)				อัตราการเปลี่ยนแปลงเมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (%)			
	Q1	Q2	Q3	ม.ค.-ต.ค.	Q1	Q2	Q3	ม.ค.-ต.ค.	Q1	Q2	Q3	ม.ค.-ต.ค.
อุปกรณ์ประกอบของเครื่องคอมพิวเตอร์	3,093.13	3,659.07	4,439.92	12,681.31	-19.13	18.30	21.34	-31.49	-15.17	-4.03	-15.45	
วงรวมและไมโคร-อินทิเกรต (Integrated Circuit)	1,188.13	1,629.31	1,925.95	5,417.15	-14.84	37.13	18.21	-33.80	-7.96	4.82	-8.88	
เครื่องส่ง-เครื่องรับวิทยุโทรเลข วิทยุโทรศัพท์ เครื่องรับวิทยุ	154.12	208.01	238.60	699.72	-48.65	34.97	14.71	-38.13	-12.58	-9.06	-16.54	
วงจรมินิ (Printed Circuit)	128.54	183.98	227.91	620.47	-31.55	43.13	23.87	-43.17	-28.08	-12.44	-24.23	
ไดโอด ทรานซิสเตอร์และอุปกรณ์กึ่งตัวนำ	160.27	184.69	162.27	559.31	-22.96	15.23	-12.14	-3.88	3.09	-14.05	-21.99	

ที่มา : กรมศุลกากร (2552)

สรุปแนวโน้มภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ปี 2552 ของศูนย์วิจัยกสิกรไทย

ในช่วงครึ่งแรกของปี 2552 ศูนย์วิจัยกสิกรไทยคาดว่าอัตราการเติบโตของการส่งออกอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มที่จะติดลบค่อนข้างมาก โดยมูลค่าตลาดอาจลดลงประมาณร้อยละ 15-20 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน สาเหตุจากการลดลงของอุปสงค์ต่อเครื่องใช้ไฟฟ้าและสินค้าไอทีซึ่งเป็นผลมาจากการชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก ประกอบกับการที่ฐานการส่งออกในช่วง 6 เดือนแรกของปี 2551 ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ศูนย์วิจัยกสิกรไทยคาดการณ์ว่าการส่งออกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไทยทั้งปีจะหดตัวประมาณร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 15 คิดเป็นมูลค่าการส่งออก 26,437-29,547 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ โดยสินค้ากลุ่มคอมพิวเตอร์ (ส่วนใหญ่เป็นฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์) คาดว่าจะไม่เติบโตเลยถึงหดตัวลงร้อยละ 5 ส่วนกลุ่มแผงวงจรไฟฟ้า คาดว่ามูลค่าการส่งออกจะลดลงอยู่ในช่วงร้อยละ 10-20 โดยผลพวงของการลดลงของการส่งออกจะมีผลต่อไปถึงการจ้างงานและการลงทุนของอุตสาหกรรมในอนาคต การปรับลดของคำสั่งซื้อจากต่างประเทศทำให้โรงงานซึ่งส่วนใหญ่รับจ้างผลิต หลายแห่งต้องปิดตัวลงและแรงงานถูกเลิกจ้าง ขณะที่การลงทุนในระยะสั้นถึงระยะกลางเพื่อขยายการผลิตมีแนวโน้มที่จะชะลอตัวจากสภาพเศรษฐกิจและการมีกำลังการผลิตส่วนเกิน

อย่างไรก็ดี แม้ว่าตลาดโดยรวมจะชะลอตัวสาเหตุจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าหลัก หากผู้ประกอบการก็ยังมีโอกาสในตลาดส่งออกที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤติการเงินในสหรัฐฯ ไม่รุนแรงนัก และประเทศที่เศรษฐกิจยังสามารถเติบโตได้ดี ซึ่งผู้ประกอบการควรมีการกระจายตลาดส่งออกไปยังประเทศเหล่านี้ อาทิ จีน อินเดีย เวียดนาม ประเทศในแถบตะวันออกกลาง และประเทศในกลุ่มยุโรปตะวันออกบางประเทศ ที่เป็นฐานการผลิตและการบริโภคสินค้าเครื่องใช้ไฟฟ้าและไอทีที่ยังขยายตัวต่อเนื่อง ในด้านของผลิตภัณฑ์ ผู้ผลิตไม่ควรละเลยการลงทุนเพื่อการปรับปรุงนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้าและโอกาสในการขาย เนื่องจากเทรนด์ของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่มีแนวโน้มเติบโตได้ดีในอนาคต คือ ผลิตภัณฑ์ที่มีเทคโนโลยี สินค้าที่มีความแตกต่างในด้านของการประหยัดพลังงาน สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ยานยนต์ เป็นต้น

ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับคำสั่งซื้อที่อาจปรับลดลงค่อนข้างรุนแรงโดยเฉพาะในช่วงครึ่งแรกของปี 2552 ซึ่งเมื่อประกอบกับภาวะสินเชื่อตึงตัว อาจทำให้ผู้ประกอบการขาดเงินทุนหมุนเวียนและประสบกับปัญหาสภาพคล่องได้ ดังนั้นสิ่งที่ผู้ประกอบการควรต้องหมั่นตรวจสอบคือเรื่องกระแสเงินสด และสินค้าคงคลังซึ่งหากมีอยู่เป็นจำนวนมากเกินไป ก็จะเป็นภาระต้นทุนของธุรกิจ ทั้งนี้ในภาวะที่เศรษฐกิจชะลอตัว ธุรกิจควรปรับการผลิตให้มีความยืดหยุ่นและลดต้นทุนในด้านต่างๆ อาทิ การลดการสูญเสียและให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงงานและทรัพยากรบุคคล และควรมีการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ทั้งในด้านคุณภาพ

และความปลอดภัยของสินค้าเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกกีดกันการค้าจากมาตรการที่มีใช้ภายในประเทศต่างๆ อาจนำออกมาใช้มากขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ในภาวะที่เศรษฐกิจชะลอตัว สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบการ คือ การแสวงหาตลาดและผลิตภัณฑ์ในเซ็กเมนต์ที่ยังเติบโตได้ดี และปรับการผลิตให้เป็นไปตามนั้น

ในภาวะที่ธุรกิจอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์โลกมีการแข่งขันสูง สำหรับบริษัทที่มีสภาพคล่องและมีเงินทุนในการขยายธุรกิจหรือมีการปรับโครงสร้างธุรกิจโดยการควบรวม ภาวะที่เศรษฐกิจซบเซาประกอบกับการที่เงินเยนที่มีแนวโน้มแข็งค่าขึ้น ก็เป็นอีกหนึ่งโอกาสในการลงทุนในระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับกิจการ โดยการย้ายหน่วยผลิตมายังประเทศที่มีแรงงานและต้นทุนที่ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ เนื่องจากนโยบายในการลงทุนของบริษัทข้ามชาติขึ้นอยู่กับบริษัทแม่ ประเด็นสำคัญในเชิงนโยบายที่จะมีผลต่อแนวโน้มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย คือ การพยายามดึงดูดและรักษาการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติเหล่านี้ให้เข้ามาตั้งโรงงานในไทย ดังนั้น สำหรับภาครัฐ นอกจากจากสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ทางคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (บีโอไอ) มีให้ เพื่อเป็นการกระตุ้นการลงทุนในระยะยาวและส่งเสริมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภาครัฐควรที่จะสนับสนุนผู้ประกอบการเพิ่มเติม โดยการปรับปรุงการบริหารจัดการการขนส่งระหว่างประเทศ การจัดการด้านกฎระเบียบเกี่ยวกับภาษี เช่น การลดความซ้ำซ้อน การเร่งรัดการคืนภาษีและการสนับสนุนให้ผู้ประกอบการใช้ประโยชน์จากการทำข้อตกลงการค้าเสรี (เอฟทีเอ) อย่างเต็มที่ รวมไปถึงอาจพิจารณาเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือยกเว้นการจัดเก็บภาษีเป็นการชั่วคราวโดยมีเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงการสนับสนุนการสร้างตลาดภายในประเทศ เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการและดึงดูดนักลงทุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนในไทย นอกเหนือไปจากการให้ความช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่น การดูแลอัตราแลกเปลี่ยน การช่วยเหลือด้านสภาพคล่องสำหรับเอสเอ็มอี และการช่วยแสวงหาช่องทางในตลาดส่งออกใหม่ๆ

2.2.2 ภาพรวมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา

ภาพรวมภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา (รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมาปี 2550)

1. ภาคอุตสาหกรรม ปี 2551

มีโรงงานทั้งสิ้น 2,283 โรง แยกเป็นจำพวก 2 จำนวน 662 โรง และจำพวก 3 จำนวน 1,621 โรง มีเงินลงทุนทั้งสิ้น จำนวน 196,563.23 ล้านบาท กระจายอยู่ทั่วไปในทุกอำเภอ โดยอำเภอที่มีโรงงานมากที่สุดคือ อำเภอเมือง ปากช่อง สีคิ้ว สูงเนินและอำเภอบัวชุม (คิดเป็นร้อยละ 33.33, 14.27, 7.09, 5.08, 4.81 ตามลำดับ ของจำนวนโรงงานที่ตั้งอยู่ตามอำเภอต่าง ๆ) เมื่อเทียบกับปี 2550 มีโรงงานเพิ่มขึ้น

2. การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรม ปี 2551

มีการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ทั้งสิ้น 123,249 คน เมื่อเทียบกับปี 2550 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.9 (จ้างงานจำนวน 122,343 คน) โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ อุตสาหกรรมไฟฟ้า, อุตสาหกรรมสิ่งทอ, อุตสาหกรรมอาหาร, อุตสาหกรรม, เครื่องจักรกล และอุตสาหกรรมพลาสติก (ร้อยละ 14.38, 12.13, 11.58, 9.40, 8.35 ตามลำดับ)

3. การลงทุนใหม่ ปี 2551

มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งใหม่ จำนวน 130 โรง เงินลงทุน 5,288.38 ล้านบาท มีการจ้างงาน 4,445 คน เมื่อเทียบกับปี 2550 มีการลงทุนใหม่เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 115 (113 โรง เงินลงทุน 2,233.13 ล้านบาท การจ้างงาน 2,008 คน)

ตารางที่ 2.6 แสดงจำนวนโรงงานอุตสาหกรรม แยกตามขนาดการลงทุน ปี 2550 (ม.ค. - ธ.ค. 50)

ขนาดการลงทุน	โรงงาน (โรง)	เงินทุน (ล้านบาท)	คนงาน (คน)
เล็ก (เงินทุน < 10 ล้านบาท)	83 (63.85%)	266.78 (5.04%)	1,493 (33.59%)
กลาง (เงินทุน 10-100 ล้านบาท)	37 (28.46%)	1,275.01 (24.11%)	1,293 (29.09%)
ใหญ่ (เงินทุน > 100 ล้านบาท)	10 (7.69%)	3,746.59 (73.18%)	1,659 (37.32%)

ที่มา : สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา (2550)

4. การส่งเสริมการลงทุน ปี 2551

มีนักลงทุนยังมั่นใจลงทุนมาก โดยมีโครงการที่ได้รับการอนุมัติการลงทุนส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จำนวน 40 โครงการ มีมูลค่าการลงทุน 35,402 ล้านบาท การจ้างงาน 10,511 คน สำหรับอุตสาหกรรมที่นักลงทุนให้ความสนใจลงทุน ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตเอทานอล อุตสาหกรรมผลิตแป้งแปรรูป อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย (เสื้อผ้าสำเร็จรูป) อุตสาหกรรมโลหะ (ได้แก่ ผลิตชิ้นส่วนอลูมิเนียมฉีดขึ้นรูป, ผลิตหม้อลมเบรคและก้ามปูเบรคหลัง, ผลิตชิ้นส่วนยานพาหนะที่ทำจากยาง, ผลิตเฮลิคอปเตอร์ และผลิตสปริง) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ได้แก่ผลิต HDD และ Slider, ผลิต Thermal Cutoff, ผลิตมอเตอร์ และผลิตซอฟต์แวร์) อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (ได้แก่ ผลิตแผ่นฟิล์มถนอมอาหาร, ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกที่ใช้ในงาน

อุตสาหกรรม, ผลิตถุงพลาสติก และผลิตถาดพลาสติก) และอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (ได้แก่ ผลิตไฟฟ้าจากเชื้อเพลิง ชีวมวล, ผลิตไฟฟ้าจากก๊าซชีวภาพ และกิจการที่อยู่อาศัย คอนโดมิเนียม)

ซึ่งอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนสูงที่สุดคืออุตสาหกรรมผลิต Hard Disk Drive ของบริษัท ซี เกทเทค โนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เงินลงทุน 18,702 ล้านบาท อุตสาหกรรมผลิตเอทานอล ของ บริษัท ที พี เค เอทานอล จำกัด เงินลงทุน 5,614 ล้านบาท และบริษัท บุญเอนก จำกัด เงินลงทุน 5,384 ล้านบาท

เมื่อแยกพื้นที่การลงทุนตามจังหวัด ปรากฏว่า นครราชสีมาเป็นจังหวัดที่นักลงทุนยังคงให้ความสนใจสูงสุดในภาคอีสานซึ่งส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเกษตรและผลิตผลจากการเกษตร อุตสาหกรรมโลหะ เครื่องจักร และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดรองลงมาเป็น ขอนแก่น, อุบลราชธานี, สุรินทร์, อุตรธานี, อำนาจเจริญ, มหาสารคามหนองบัวลำภู และ จังหวัดเลย

5. แนวโน้มภาคอุตสาหกรรม ปี 2552

แนวโน้มภาคอุตสาหกรรม ปี 2552 จะมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นๆ มากระทบอีก โดยแนวโน้มอุตสาหกรรมเกษตรและผลิตผลจากการเกษตรยังคงขยายตัวได้ดี รวมไปถึงมีการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่วัตถุดิบ ตลอดจนการนำมาผลิตใช้ในการผลิตพลังงานทดแทน และอีกอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะยังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และชิ้นส่วนยานยนต์ มีการขยายการผลิตอย่างต่อเนื่อง และมีการขยายฐานการผลิตมาสู่ภูมิภาคนี้มากขึ้น

สาเหตุที่การลงทุนในจังหวัดนครราชสีมาจะขยายตัวได้ดีเนื่องจาก จังหวัดได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจของจังหวัด ภาครัฐ อุตสาหกรรมที่น่าจะมีการลงทุนเพิ่มขึ้น ได้แก่ อุตสาหกรรมการเกษตรและผลิตผลทางการเกษตร อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และไฟฟ้า อุตสาหกรรมขนส่ง เป็นต้น

ในจังหวัดนครราชสีมาประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 25 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ภายหลังมีความพยายามให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์กลางของภาคอุตสาหกรรมในภาคอีสาน ซึ่งขยายตัวอย่างมากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมประเภทใหม่ๆ มุ่งใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น มีการใช้แรงงานจำนวนมากก่อให้เกิดการหมุนเวียนของเงินตราเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจด้านอื่นๆ เช่น สถานบริการ แหล่งบันเทิง โรงแรม การพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เช่น บ้านและที่ดินมารองรับมากขึ้น ภาครัฐผลักดันให้เกิดเขตอุตสาหกรรมสุรนารี ซึ่งมีนักลงทุนจากต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ย้ายฐานการผลิตจากประเทศของตน และย้ายฐานการผลิตจากแถบปริมณฑลและภาคกลางของไทยมาตั้งที่จังหวัดนครราชสีมา ประเภทของโรงงานที่เข้ามาลงทุน ได้แก่ ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ รถยนต์ อุปกรณ์ประกอบคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์จากเหล็กและแผ่นฟิล์มพลาสติก เป็นต้น

นโยบายเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดในรอบ 40 ปีที่ผ่านมา มุ่งพัฒนาทางด้านการค้า การลงทุน การบริการและการอุตสาหกรรมมากกว่าการเกษตรที่เป็นผลผลิตหลักของจังหวัด

เศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดนครราชสีมา ในเดือนธันวาคม 2551 (จุลสาร สำนักงานคลัง จังหวัดนครราชสีมา มกราคม 2552) ชะลอตัว เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันปีที่แล้ว เนื่องจาก วิกฤติทางการเงินโลก ปัญหาการปิดสนามบินสุวรรณภูมิ ส่งผลให้ ภาคอุตสาหกรรม การลงทุน การจ้างงาน หดตัว โดยจำนวนโรงงานลดลงร้อยละ 0.44 เงินทุนจดทะเบียน และแรงงาน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.40 และ 1.20 ตามลำดับ ภาวะเศรษฐกิจที่สำคัญของจังหวัดนครราชสีมาขึ้นกับภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และภาคการค้าเป็นสำคัญ โดยมีสัดส่วนตามโครงสร้าง GPP ณ ระดับราคาคงที่ในปี พ.ศ. 2550 ร้อยละ 23.57, 16.30 และ 15.88 ตามลำดับ (บทสรุปผู้บริหารโครงการ CFO จังหวัดนครราชสีมา ประจำเดือนมกราคม 2550)

สถานการณ์อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา ณ เดือนกันยายน 2552 (ที่มา : โปสทูเคย์ 14 กันยายน 2552 และ ประชาชาติธุรกิจ 17 กันยายน 2552)

การส่งออกอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไตรมาสที่ 2 ปรับตัวขึ้นจากร้อยละ 50 มาอยู่ที่ร้อยละ 80 ซึ่งคาดว่าในอีก 2-3 เดือนข้างหน้าตัวเลขการส่งออกจะปรับตัวสูงขึ้นจนเกือบถึงสภาวะปกติหรือก่อนเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจปี 2551 เพราะยอดการสั่งซื้อสินค้าเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปลายเดือนเมษายนเป็นต้นมา ขณะนี้มีการสั่งซื้อสินค้าไปถึงสิ้นปี 2552 แล้ว โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ทำให้ผู้ผลิตหลายบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสุรนารี นครราชสีมา ต้องประกาศรับสมัครพนักงานฝ่ายผลิตเป็นจำนวนมาก ออร์เดอร์ที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่มาจากฐานลูกค้าเดิมที่เคยสั่งซื้อก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ได้แก่ ตลาดสหรัฐอเมริกาและยุโรป

ขณะนี้ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมากำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทำให้ออร์เดอร์ที่ได้รับเข้ามาต้องผลัดออกไปให้กับประเทศอื่นกว่า 50% ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่เดือน พ.ศ. 2552 ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการรับสมัครพนักงานฝ่ายการผลิตกว่า 1 หมื่นอัตรา โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้และยังขาดแรงงานอยู่จำนวนมาก

ในช่วงวิกฤตทางเศรษฐกิจปี 2551 บริษัทข้ามชาติที่ต้องการลดต้นทุน จะปิดโรงงานที่มีค่าใช้จ่ายสูง แต่ยังคงเปิดโรงงานที่มีค่าใช้จ่ายน้อยเพื่อลดต้นทุนลง จึงผลักรอเดอร์มาที่ประเทศไทย หลังจากโรงงานเหล่านี้เคยปลดแรงงานไทยออก ทำให้แรงงานกลับไปสู่ภาคการเกษตร เมื่อพืชผลทางเกษตรราคาดี แรงงานก็ไม่อยากกลับไปทำงาน จึงเป็นปัญหาที่แก้ไขไม่ได้

ขณะนี้หลายบริษัททั้งในกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมอื่นๆ ในจังหวัดนครราชสีมาที่เคยปลดพนักงานก็เริ่มเปิดรับสมัครพนักงานใหม่อีกรอบ รวมทั้งสิ้นประมาณ 1 หมื่นอัตรา อาทิ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เปิดรับอีกประมาณ 800 อัตรา บริษัท โคราชเด็นกิ

จำกัด บริษัท เอ็มเอ็มไอ พรินซ์ตัน แอสเซมบลี (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งหลายบริษัทเริ่มเจอปัญหาขาดแคลนแรงงาน

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุลวดี เทศประทีป (2544 : 70) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ภาวดี (2540 : 18) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกคือ สวัสดิการไม่ดีพอ และไม่พบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง และรายได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี หัวหน้างานสามารถเป็นที่ปรึกษาได้ มีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ดี และองค์กรมีความมั่นคง

นิธิ เฝิงสุข (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเซอร์ทิอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมีบริษัทเซอร์ทิอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เป็พนักงานของบริษัท จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั่วไปต่อการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดย 5 อันดับแรกคือ 1) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถที่จะปกครองและแนะนำได้ 2) มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในบริษัทนี้ 3) งานที่ทำอยู่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ 4) มีความมั่นคงในงาน 5) บรรยากาศในการทำงานทำให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมองความก้าวหน้าและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) เงินเดือนที่ต่ำกว่า 2) สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น 3) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4) มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า 5) บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม

วรารณ์ รัตนอาษาไวย (2544 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านองค์กรและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
3. พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
4. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านอื่นๆ ไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
5. พนักงานที่มีระดับอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
6. พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
7. พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
8. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05
9. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่พบว่า

1. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานระดับหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ยงยุทธ โพธิ์ทอง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทที่ฟิโคโนกรีตจำกัด ซึ่งมี 3 แผนกคือ แผนกรับงาน-จัดส่ง แผนกธุรการและแผนกสโตร์คอนกรีต ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในปี 2544 จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดประสิทธิภาพในการทำงาน แบบวัดเชาวน์ปัญญา แบบวัดเชาวน์อารมณ์ แบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดทัศนคติในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ทดสอบค่า t-test สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ อายุและเชาวน์อารมณ์ ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินโดยหัวหน้างาน ได้แก่ เชาวน์อารมณ์ ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินโดยเพื่อนร่วมงานไม่พบความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรใดสำหรับประสิทธิภาพในการทำงานจากการประเมินตัวเองมีความแตกต่างกันตามปัจจัย เชาวน์อารมณ์ ทัศนคติ อายุ และเพศ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ เชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพ และการประเมินโดยหัวหน้างานไม่พบความแตกต่างในทุกตัวแปร

โสภิตา เพ็ญทอง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตมีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายในการบริหาร ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชา ส่วนด้านสภาพงานที่ทำ และค่าตอบแทน มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำและความรับผิดชอบ ส่วนด้านการยอมรับยกย่อง ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง

ศรีสวัสดิ์ สว่างอารมณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความพึงพอใจในระดับน้อย พนักงานบริษัทโซนี่ เพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พนักงานเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานบริษัทโซนี่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานบริษัทโซนี่ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตและฝ่ายสนับสนุนการผลิต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธิดารัตน์ บุญฤทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย ที่พบว่า

1. พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเดียวกัน คือความพึงพอใจในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ของพนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ เพศ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และแผนงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ไม่พบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และตำแหน่งงาน ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ไม่พบอิทธิพลร่วมกันระหว่างอายุ และแผนกงานที่สังกัด ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ซึ่งพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้น ที่มีอายุ และแผนกงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ประภาวรรณ แพงศรี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

ศศิธร ต้นเรืองวงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่พบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลางมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง พบว่า อายุ และอายุงานที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิกร ช่วยศรี (2549 : 70) จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่บริษัท มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลยังเป็นด้านที่ส่งผลให้พนักงานลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเพียงพอ เพียงแต่สามารถตอบสนองได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

สุรินทร์ธร เนมียะ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ที่พบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. ระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฐานปนพงษ์ บุญเพชร (2550 : 97) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้านของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นพิมพ์วงจรไฟฟ้ามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความพึงพอใจด้านความมั่นคง ด้านดวงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านเงินเดือน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานเป็นลำดับที่ 1 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงเป็นลำดับที่ 2 ระดับความพึงพอใจด้านดวงานเป็นลำดับที่ 3 ระดับความพึงพอใจด้านหัวหน้างานเป็นลำดับที่ 4 ระดับความพึงพอใจด้าน

ความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 5 ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการเป็นลำดับที่ 6 และระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนเป็นลำดับที่ 7

ธีรภัฏ ชำนาญไพร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 356 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัย พบว่า

1. พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
3. พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. พนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก ด้านเศรษฐกิจด้านการศึกษา ด้านสังคมและนันทนาการมารองลงมาตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท สยามไอซิน จำกัด จำแนกตามพนักงานด้านระดับการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สันทัด สุวรรณศรัย (2551 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
3. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
5. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และจำแนกตามขนาดขององค์กร งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นสำรวจข้อเท็จจริงต่างๆ ของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนทั้งสิ้น 29 บริษัทมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 26,157 คน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2551)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนประชากร
	e	คือ	ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

$$n = \frac{26157}{1 + (26157 * 0.05^2)} = \frac{26157}{1 + 65.3925} = 393.97 \quad (3.2)$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 394 คน

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ต้องการเท่ากับ 394 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) (ดังภาคผนวก ก) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสารต่าง ๆ ทั้งจากภายนอกและภายในบริษัท และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สร้างคำถามวัดความพึงพอใจขึ้นมาจำนวน 49 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการขององค์กร 12 ข้อ และด้านงานที่ทำ 37 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร มีคำถามจำนวน 2 ข้อ

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วจึงนำเสนออาจารย์ผู้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง

3.2.2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้องและขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อาจารย์ธัญวดี โรจน์นิรุติกุล	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศิลป ศาสตร์ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง
2. คุณนุสสา บุรณ์เสรี	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท เอ็มเอ็มไอ พรินซ์ตัน แอสเซมบลี (ไทยแลนด์) จำกัด เลขที่ 888 หมู่ 1 ถนนมิตรภาพ ต.นา กลาง อ.สูงเนิน จ. นครราชสีมา 30380
3. คุณเฉลิมพล เมฆประยูร	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท อัลฟาน่า เทคโนโลยี (ประเทศ ไทย) จำกัด เลขที่ 555 หมู่ 6 ราชสีมา-โชคชัย ต. หนองระเวียง อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหาอีกครั้ง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวนพนักงาน 500 คน โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิโดยการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังบริษัทดังกล่าว

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว แจกให้พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 500 ชุด โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าจำหน่ายของถึงผู้วิจัย และติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมาทางไปรษณีย์ และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อเป็น ร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

3.4.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดขององค์กร นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อเป็น ร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

3.4.2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดที่กำหนด มาตรฐานวัดตามแบบของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ โดยมีลักษณะข้อคำถามเชิงบวก (Positive) และในเชิงลบ (Negative) มาตรฐานให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 :107-108)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร มีข้อความเชิงบวกจำนวน 12 ข้อ คือ แบบสอบถามข้อ 1-12

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ มีข้อความเชิงบวกจำนวน 35 ข้อ คือ แบบสอบถามข้อ 1-3, 5-8, 11-14, 16-36 และข้อความเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ คือ แบบสอบถามข้อ 4, 9, 10, 15, 37

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 75) ด้านระดับความพึงพอใจในการทำงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 สามารถแบ่งได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.50 – 5.00	มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีความพึงพอใจในการทำงานในปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert scale มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ข้อ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 76)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

3.4.2.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และขนาดขององค์กร โดยการทดสอบ t-test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่า คู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

3.4.2.5 นำข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร มาสรุปผลแบบพรรณนา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือน อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และขนาดขององค์กร ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 :

137)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร(ชูศรี วงศ์รัตน์. 2543 : 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของ ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร ที่มีผลต่อตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA ดังต่อไปนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 136) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตามได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540:162)

กรณีที่ 1 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n-1} \quad (3.7)$$

เมื่อ S_1^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมี $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ 2 เมื่อ กรณีที่ข้อมูลเป็นอิสระต่อกัน เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$
สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

โดยมี

$$df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ t จากตารางที่ v หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า t ที่คำนวณได้ ถ้า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับ t ค่า $df = v$ หรือถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

การทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad \text{เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

หรือ

$$F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \quad \text{เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F , $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2543 : 135) ซึ่งในการศึกษานี้ใช้สำหรับทดสอบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน กับตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับเงินเดือนและอายุงานในองค์กรปัจจุบัน และขนาดขององค์กร ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1: \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j \text{ และ } i, j = 1, 2, \dots, k$$

ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน หรือ

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ One - way ANOVA

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k-1$	$SS_b = \sum_{i=1}^k n_i (\bar{X}_{i\cdot} - \bar{X}_{..})^2$	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Groups	$n-k$	$SS_w = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n (X_{ij} - \bar{X}_{i\cdot})^2$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n (X_{ij} - \bar{X}_{..})^2$		

เมื่อ k คือจำนวนประชากร
 n คือขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_i คือขนาดตัวอย่างของประชากร i
 X_{ij} คือคะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{i\cdot}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
 $\bar{X}_{..}$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากร

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้

ถ้า p -value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า F ที่คำนวณได้ ถ้า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรระหว่างแต่ละกลุ่มประชากรไม่แตกต่างกัน

3.5.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

วิธี Least Significant Difference (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองเป็นรายคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ย โดย One-way ANOVA ให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยสองกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่า ค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

- 1) กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01
- 2) คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n-k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

- 3) คำนวณหาค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$, เมื่อ $i \neq j$ และ $i, j = 1, 2, 3, \dots, k$

- 4) การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{X}_{i.} - \bar{X}_{j.}|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

3.5.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้	
สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD
สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 : พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วย LSD



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด ได้รับกลับคืน 447 ชุด คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ได้จำนวน 394 ชุด ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และขนาดขององค์กร
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
- 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	34	8.6
มากกว่า 20 – 30 ปี	243	61.7
มากกว่า 30 – 40 ปี	108	27.4
มากกว่า 40 ปี	9	2.3
รวม	394	100
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	218	55.3
สมรส	147	37.3
หย่าร้าง / หม้าย	17	4.3
แยกกันอยู่	12	3.1
รวม	394	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่า ม.6	139	35.3
ม.6/ปวช.	200	50.8
ปวส.	40	10.1
ปริญญาตรี	15	3.8
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	394	100
4. ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	216	54.8
มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท	162	41.1
มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	16	4.1
มากกว่า 15,000 บาท	0	0
รวม	394	100
5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	110	27.9
มากกว่า 1 – 3 ปี	160	40.6
มากกว่า 3 – 5 ปี	52	13.2
มากกว่า 5 ปี	72	18.3
รวม	394	100
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
หน่วยงานด้านปฏิบัติการหรือฝ่ายผลิต	385	97.7
หน่วยงานด้านสนับสนุนปฏิบัติการหรือสนับสนุนการผลิต	9	2.3
รวม	394	100
7. ขนาดขององค์กร		
ขนาดเล็ก	67	17.0
ขนาดกลาง	232	58.9
ขนาดใหญ่	95	24.1
รวม	394	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ได้ผลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงมากกว่า 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมาคือ กลุ่มอายุมากกว่า 30 – 40 ปี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 กลุ่มอายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

สถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือ กลุ่มสถานภาพสมรส มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 กลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 และกลุ่มสถานภาพแยกกันอยู่ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ม.6 / ปวช. มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า ม.6 มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ระดับเงินเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนในช่วงมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนในช่วงมากกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

อายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วงมากกว่า 1 – 3 ปี มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงานในช่วงน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 กลุ่มที่มีอายุงานในช่วงมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และกลุ่มที่มีอายุงานในช่วงมากกว่า 3 – 5 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการหรือฝ่ายผลิต มีจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 และปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านสนับสนุนปฏิบัติการหรือสนับสนุนการผลิต มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ขนาดขององค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาคือกลุ่มที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ มีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และกลุ่มที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

4.2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 394 คน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.62	0.876	ปานกลาง	2
ด้านงานที่ทำ	2.86	0.791	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.74	0.834	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.74 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.834 โดยมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านงานที่ทำ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 2 ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876

4.2.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 394 คน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน				
1. ท่านพอใจกับเบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้	2.47	0.807	น้อย	3
2. ท่านพอใจกับค่าอาหารที่บริษัทจัดให้	2.40	0.798	น้อย	4
3. ท่านพอใจกับการประกันชีวิตที่บริษัทจัดให้	2.54	0.988	ปานกลาง	2
4. ท่านพอใจกับเงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ ที่บริษัทจัดให้	2.23	0.896	น้อย	5
5. ท่านพอใจกับโบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้	2.20	0.827	น้อย	6
6. ท่านพอใจกับค่าเช่าะการทำงานที่บริษัทจัดให้	2.58	0.768	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.40	0.847	น้อย	
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก				
1. ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ	2.89	0.797	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจกับการจัดบริการรถรับส่งพนักงาน	3.15	0.963	ปานกลาง	2
3. ท่านพอใจกับการจัดให้มีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ	3.29	0.850	ปานกลาง	1
4. ท่านพอใจกับความเหมาะสมของห้องสุขาที่จัดให้	2.98	1.053	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ย	3.08	0.916	ปานกลาง	
ด้านกิจกรรมนันทนาการ				
1. ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท	2.44	0.855	น้อย	1
2. ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมกีฬาของบริษัท	2.32	0.877	น้อย	2
ค่าเฉลี่ย	2.38	0.866	น้อย	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ได้ผลดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.40 และพนักงานระดับปฏิบัติการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับค่าเช่าะการทำงานที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.58 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.768

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับการประกันชีวิตที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.54 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเบี่ยชยันที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.47 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.807

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับค่าอาหารที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.40 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจกับเงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ ที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.23 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจกับโบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.20 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.916 โดยมีระดับความพึงพอใจแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับการจัดให้มีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และพนักงาน

ระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับการจัดบริการรถรับส่งพนักงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.963

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับความเหมาะสมของห้องสุขาที่บริษัทจัดให้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.053

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.89 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ด้านกิจกรรมนันทนาการ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.38 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.44 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมกีฬาของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.32 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร ในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน	2.40	0.847	น้อย	2
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.08	0.916	ปานกลาง	1
ด้านกิจกรรมนันทนาการ	2.38	0.866	น้อย	3
ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	0.876	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.876 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.916

ลำดับที่ 2 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.40 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 3 ด้านกิจกรรมนันทนาการพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.38 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

4.2.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 394 คน ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านลักษณะงาน				
1. ท่านพอใจกับการได้รับทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	3.10	0.679	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของท่าน	3.14	0.653	ปานกลาง	3
3. ท่านพอใจกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลา	3.15	0.646	ปานกลาง	2
4. ท่านไม่พอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ เพราะเป็นงานจำเจ ไม่น่าสนใจ	3.19	0.780	ปานกลาง	1
5. ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	2.95	0.586	ปานกลาง	6
6. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน	3.06	0.652	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ย	3.10	0.666	ปานกลาง	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
1. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.17	0.793	ปานกลาง	3
2. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้เสมอเมื่อมีปัญหา	3.10	0.792	ปานกลาง	4
3. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงาน	3.00	1.070	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
4. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน	2.97	1.072	ปานกลาง	6
5. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.36	0.821	ปานกลาง	2
6. ท่านพอใจที่ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.42	0.825	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	3.17	0.896	ปานกลาง	
ด้านหัวหน้างาน				
1. ท่านพอใจหัวหน้างานของท่าน	3.19	0.879	ปานกลาง	3
2. ท่านพอใจกับการให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานอย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน	3.07	0.832	ปานกลาง	6
3. ท่านไม่พอใจที่หัวหน้างานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน.	3.16	0.780	ปานกลาง	4
4. ท่านพอใจหัวหน้างานของท่านที่มีความยุติธรรม	3.00	0.824	ปานกลาง	7
5. ท่านพอใจความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน	3.13	0.777	ปานกลาง	5
6. ท่านพอใจความเป็นกันเองของหัวหน้างาน	3.27	0.764	ปานกลาง	1
7. ท่านพอใจในความสามารถของหัวหน้างาน	3.21	0.748	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ย	3.15	0.801	ปานกลาง	
ด้านความก้าวหน้า				
1. ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	2.62	0.786	ปานกลาง	2
2. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าจากการทำงานที่บริษัทนี้	2.62	0.796	ปานกลาง	3
3. ท่านพอใจที่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ทำ	3.06	0.802	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.77	0.795	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคง				
1. ท่านพอใจความมั่นคงในการทำงานกับบริษัทนี้	2.79	0.824	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจกับผลประโยชน์ของบริษัท	2.86	0.758	ปานกลาง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
3. ท่านพอใจที่บริษัทให้พนักงานทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการเป็นระยะๆ	2.86	0.831	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจที่บริษัทสามารถดำเนินการต่อไปได้ในอนาคตอย่างมั่นคง	2.96	0.777	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.87	0.798	ปานกลาง	
ด้านเงินเดือน				
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี	2.33	0.867	น้อย	2
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.32	0.757	น้อย	3
3. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ	2.41	0.741	น้อย	1
ค่าเฉลี่ย	2.35	0.788	น้อย	
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร				
1. ท่านพอใจกับนโยบายการขึ้นเงินเดือนของบริษัท	2.48	0.829	น้อย	4
2. ท่านพอใจกับนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง	2.51	0.728	ปานกลาง	3
3. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหาร และควบคุม	2.55	0.723	ปานกลาง	2
4. ท่านพอใจนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	2.73	0.797	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ย	2.57	0.769	ปานกลาง	
ด้านสภาพการทำงาน				
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน	2.81	0.808	ปานกลาง	4
2. ท่านพอใจกับความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน	3.04	0.823	ปานกลาง	1
3. ท่านพอใจกับสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน	2.97	0.786	ปานกลาง	2
4. ท่านไม่พอใจสภาพการทำงานของท่านที่ก่อให้เกิดความเมื่อยล้า	2.88	0.842	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ย	2.93	0.815	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 จะได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ได้ผลดังนี้

ด้านลักษณะงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านไม่พอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ เพราะเป็นงานจำเจไม่น่าสนใจ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลา พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.646

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.653

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับการได้รับทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่อย่างชัดเจน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.95 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.586

ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจที่ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.42 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.825

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจเพื่อนร่วมงานของท่านที่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้เสมอเมื่อมีปัญหา พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 5 ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.070

ลำดับที่ 6 ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.072

ด้านหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจความเป็นกันเองของหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจในความสามารถของหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.21 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจหัวหน้างานของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 4 ท่านไม่พอใจที่หัวหน้างานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 6 ท่านพอใจกับการให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างานอย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.07 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 7 ท่านพอใจหัวหน้างานของท่านที่มีความยุติธรรม พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ด้านความก้าวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจที่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ทำ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

3.06 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับความก้าวหน้าจากการทำงานที่บริษัทนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.62 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.796

ด้านความมั่นคง พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจที่บริษัทสามารถดำเนินการต่อไปได้ในอนาคตอย่างมั่นคง พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.96 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับผลประโยชน์ของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจที่บริษัทให้พนักงานทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์เป็นระยะๆ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจความมั่นคงในการทำงานกับบริษัทนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

ด้านเงินเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.35 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึง

พอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.41 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.33 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.32 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.73 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับนโยบายการบริหาร และควบคุม พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.55 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.51 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.728

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับนโยบายการขึ้นเงินเดือนของบริษัท พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.48 และพนักงาน

ระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.93 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.823

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.97 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ลำดับที่ 3 ท่านไม่พอใจสภาพการทำงานของท่านที่ก่อให้เกิดความเมื่อยล้า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.88 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.842

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.81 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำในแต่ละด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา

ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
ด้านลักษณะงาน	3.10	0.666	ปานกลาง	3
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.17	0.896	ปานกลาง	1
ด้านหัวหน้างาน	3.15	0.801	ปานกลาง	2
ด้านความก้าวหน้า	2.77	0.795	ปานกลาง	6
ด้านความมั่นคง	2.87	0.798	ปานกลาง	5
ด้านเงินเดือน	2.35	0.788	น้อย	8
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	2.57	0.769	ปานกลาง	7
ด้านสภาพการทำงาน	2.93	0.815	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	0.791	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาในภาพรวม ที่มีระดับความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.86 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791 โดยมีระดับความพึงพอใจของแต่ละด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 2 ด้านหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 3 ด้านลักษณะงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.10 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคน

มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ลำดับที่ 4 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.93 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคง พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.87 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.77 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 7 ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 8 ด้านเงินเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.35 และพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.788

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่อายุต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ใน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.7 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุใน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี (n = 34)	มากกว่า 20 – 30 ปี (n = 243)	มากกว่า 30 – 40 ปี (n = 108)	มากกว่า 40 ปี (n = 9)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.73	2.62	2.59	2.75	0.503
ด้านงานที่ทำ	2.96	2.93	2.93	2.82	0.779
ในภาพรวม	2.85	2.77	2.76	2.79	0.750

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.750 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.503 และ 0.779 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่สถานภาพการสมรสต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรส 4 สถานภาพ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.8 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรส 4 สถานภาพ โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})				p-value
	โสด (n = 218)	สมรส (n = 147)	หย่าร้าง / หม้าย (n = 17)	แยกกันอยู่ (n = 12)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.62	2.62	2.60	2.73	0.909
ด้านงานที่ทำ	2.96	2.89	2.91	2.96	0.400
ในภาพรวม	2.79	2.76	2.76	2.84	0.816

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.816 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.909 และ 0.400 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 5 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.9 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 5 ระดับ โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด (\bar{X})				p-value
	ต่ำกว่า ม.6 (n = 139)	ม.6 / ปวช. (n = 200)	ปวส. (n = 40)	ปริญญาตรี (n = 15)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.65	2.64	2.60	2.23	0.016*
ด้านงานที่ทำ	2.94	2.96	2.86	2.63	0.005**
ในภาพรวม	2.80	2.80	2.73	2.42	0.003**

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.016 และ 0.005 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาสูงสุดรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด 4 ระดับ โดยใช้ LSD

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสวัสดิการขององค์กร	ต่ำกว่า ม.6	2.65	1	-	0.844	0.570	0.002**
	ม.6 / ปวช.	2.64	2	-	-	0.644	0.002**
	ปวส.	2.60	3	-	-	-	0.013*
	ปริญญาตรี	2.23	4	-	-	-	-
ด้านงานที่ทำ	ต่ำกว่า ม.6	2.94	1	-	0.723	0.223	0.001**
	ม.6 / ปวช.	2.96	2	-	-	0.137	0.001**
	ปวส.	2.86	3	-	-	-	0.030*
	ปริญญาตรี	2.63	4	-	-	-	-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า ม.6	2.80	1	-	0.973	0.345	0.000**
	ม.6 / ปวช.	2.80	2	-	-	0.318	0.000**
	ปวส.	2.73	3	-	-	-	0.008**
	ปริญญาตรี	2.42	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับเงินเดือนต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือน 4 ระดับ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.11 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือน 3 ระดับ โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ระดับเงินเดือน (\bar{X})			p-value
	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท (n = 216)	มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท (n = 162)	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท (n = 16)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.51	2.78	2.51	0.000**
ด้านงานที่ทำ	2.87	3.01	2.85	0.001**
ในภาพรวม	2.69	2.90	2.68	0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาสูงสุดรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือน 3 ระดับ โดยใช้ LSD

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	ระดับเงินเดือน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3
ด้านสวัสดิการ ขององค์กร	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	2.52	1	-	0.000**	0.984
	มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท	2.78	2		-	0.040*
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	2.51	3			-
ด้านงานที่ทำ	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	2.87	1	-	0.000**	0.811
	มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท	3.01	2		-	0.087
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	2.85	3			-
ในภาพรวม	ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	2.69	1	-	0.000**	0.920
	มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท	2.90	2		-	0.031*
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	2.68	3			-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาท อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่อายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 4 ช่วงอายุ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.13 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 1 ปี (n = 110)	มากกว่า 1 – 3 ปี (n = 160)	มากกว่า 3 – 5 ปี (n = 52)	มากกว่า 5 ปี (n = 72)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.62	2.49	2.60	2.93	0.000**
ด้านงานที่ทำ	2.93	2.85	2.89	3.13	0.000**
ในภาพรวม	2.78	2.67	2.75	3.03	0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน ต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการศึกษาสูงสุดรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 4 ช่วงอายุ โดยใช้ LSD

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	อายุงานในองค์กร ปัจจุบัน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3	4
ด้านสวัสดิการ ขององค์กร	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2.62	1	-	0.035*	0.796	0.000**
	มากกว่า 1 – 3 ปี	2.49	2	-	-	0.171	0.000**
	มากกว่า 3 – 5 ปี	2.60	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 5 ปี	2.93	4	-	-	-	-
ด้านงานที่ทำ	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2.93	1	-	0.089	0.539	0.000**
	มากกว่า 1 – 3 ปี	2.85	2	-	-	0.499	0.000**
	มากกว่า 3 – 5 ปี	2.89	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 5 ปี	3.13	4	-	-	-	-
ในภาพรวม	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี	2.78	1	-	0.023*	0.644	0.000**
	มากกว่า 1 – 3 ปี	2.67	2	-	-	0.221	0.000**
	มากกว่า 3 – 5 ปี	2.75	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 5 ปี	3.03	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2 ลักษณะ ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.15 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2 ลักษณะ โดยใช้ t-test

ความพึงพอใจในการทำงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X})		p-value
	หน่วยงานด้าน ปฏิบัติการหรือฝ่าย ผลิต (n = 385)	หน่วยงานด้านสนับสนุน ปฏิบัติการหรือสนับสนุน การผลิต (n = 9)	
	ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.62	
ด้านงานที่ทำ	2.94	2.74	0.109
ในภาพรวม	2.78	2.72	0.660

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบโดยใช้ t-test พบว่าค่า p-value เท่ากับ 0.660 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.109 และ 0.638 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่ขนาดขององค์กรต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กร 3 ขนาด ผลการทดสอบแสดงในตารางที่ 4.16 มีดังนี้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่า p-value ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กร 3 ขนาด โดยใช้ One-way ANOVA

ความพึงพอใจในการทำงาน	ขนาดขององค์กร (\bar{X})			p-value
	ขนาดเล็ก (n = 67)	ขนาดกลาง (n = 232)	ขนาดใหญ่ (n = 95)	
ด้านสวัสดิการขององค์กร	2.72	2.49	2.89	0.000**
ด้านงานที่ทำ	2.97	2.85	3.09	0.000**
ในภาพรวม	2.84	2.67	2.99	0.000**

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่าในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีขนาดขององค์กรต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีขนาดขององค์กรต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรและด้านงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และเมื่อทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของขนาดขององค์กรรายคู่โดยใช้วิธี LSD ผลการเปรียบเทียบแสดงในตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กร 3 ขนาด โดยใช้ LSD

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ขนาดขององค์กร	\bar{X}	กลุ่ม ที่	1	2	3
ด้านสวัสดิการของ องค์กร	ขนาดเล็ก	2.72	1	-	0.001**	0.032*
	ขนาดกลาง	2.49	2		-	0.000**
	ขนาดใหญ่	2.89	3			-
ค่านางานที่ทำ	ขนาดเล็ก	2.97	1	-	0.021*	0.024*
	ขนาดกลาง	2.85	2		-	0.000**
	ขนาดใหญ่	3.09	3			-
ในภาพรวม	ขนาดเล็ก	2.84	1	-	0.001**	0.013*
	ขนาดกลาง	2.67	2		-	0.000**
	ขนาดใหญ่	2.99	3			-

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง และองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง และ

องค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกันได้ดังนี้ คือ

4.4.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการ

- องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการทุกอย่างเท่าเทียมกับองค์กรอื่น
- ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจัดรถรับส่ง ห้องน้ำ น้ำดื่ม โต๊ะ เก้าอี้ในโรงอาหาร และสถานที่พักผ่อนให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ด้านกิจกรรมนันทนาการ ควรจัดให้มีลานกีฬา มีเสียงตามสายในเวลาพักเบรก และจัดท่องเที่ยวประจำปี
- ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ควรปรับเบี้ยขยัน ค่าอาหาร OT ค่ากะ ค่าเดินทาง และโบนัสประจำปี ให้เหมาะสม ควรจัดให้มีเงินช่วยเหลืองานศพ งานแต่งงาน กรณีคลอดบุตร และประกันชีวิตให้กับพนักงาน

4.4.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านการทำงานในองค์กร

- ด้านหัวหน้างาน หัวหน้างานควรมีความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค
- ด้านเงินเดือน องค์กรควรปรับอัตราเงินเดือนประจำปีให้มีความเหมาะสม
- ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรมีการปรับตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม ควรมีการจัดการอบรมต่างๆให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- ด้านการสื่อสารในองค์กร องค์กรควรแจ้งข่าวสารภายในบริษัทให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลและขนาดขององค์กร

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงมากกว่า 20 – 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ม.6 / ปวช. จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 มีระดับเงินเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีอายุงานอยู่ในช่วงมากกว่า 1 – 3 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านปฏิบัติการหรือฝ่ายผลิต มีจำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 97.7 และอยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9

5.1.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับ 0.834 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.876 โดยมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน และด้านกิจกรรมนันทนาการอยู่ในระดับน้อย

ด้านงานที่ทำ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับ 0.791 โดยมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด

นครราชสีมา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด

นครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด

นครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด

นครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ม.6 ระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. และระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่ อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า ม.6 และระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงาน

ที่มีระดับการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่
อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรไม่แตกต่างกันที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านงานที่ทำ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานด้านงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 และระดับการศึกษา ม.6 /
ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส.
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด
นครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและใน
แต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความพึง
พอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000
บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า
10,000 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆ
มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000
บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับ
เงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจาก
พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้าน
สวัสดิการขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านงานที่ทำ พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีระดับ
ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ
5,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ย
ของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด
นครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี และอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 3 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนผู้อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี และอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 3 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนผู้อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ด้านงานที่ทำ พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี และอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 3 – 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับเงินเดือนผู้อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัด นครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานทั้งในภาพรวมและในแต่ละ ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

โดยพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่าง จากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง มีระดับความพึงพอใจในการ ทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็กมีระดับความพึงพอใจ ในการทำงานด้านสวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านงานที่ทำ พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้าน งานที่ทำ แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดกลางมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้าน สวัสดิการขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปาน กลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ ประภาวรณ แพงศรี (2548 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูล ที่ศึกษาพบว่า ช่วงที่ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้พนักงานมีความพึง พพอใจในการทำงานในภาพรวมไม่สูงมากนัก ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงด้านสวัสดิการ ขององค์กร และด้านงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ จิตภา ทรัพย์มากอุดม (2551 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด ที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเฉพาะด้านโบนัส และเงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากช่วงที่ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ทุกองค์กรต้องควบคุมต้นทุนต่างๆ รวมถึงโบนัสและเงินช่วยเหลือของพนักงาน และมีพนักงานยังไม่เข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดกับองค์กร ดังนั้นองค์กรควรประกาศและชี้แจงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้ภาวะเศรษฐกิจและเกิดความเข้าใจขององค์กร เมื่อมีความเข้าใจจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

ด้านงานที่ทำ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุรินทร์ธร เนมิยะ (2549 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดีมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากช่วงที่ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ทุกองค์กรต้องควบคุมต้นทุนต่างๆ หลายองค์กรไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนหรือปรับขึ้นน้อยกว่าทุกครั้ง อาจจะมีพนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดกับองค์กร ดังนั้นทุกองค์กรควรประกาศและชี้แจงถึงภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้ภาวะเศรษฐกิจและเกิดความเข้าใจขององค์กร เมื่อมีความเข้าใจจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรินทร์ธร เนมิยะ (2549 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดี ที่พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โดชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกะดีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันต่างได้รับหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ สันทัต สุวรรณาศรัย (2551 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานทุกสถานภาพการสมรส ได้แก่ สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ต่างมีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้/ผลตอบแทน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ม.6 ระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. และปริญญาตรี สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุทธิพัทธ์ พรหมศาสตร์ (2545 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอเอ ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรีกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปวส. มีความคาดหวังในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานของตนสูง แต่ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.6 / ปวช. และต่ำกว่า ม.6 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปวส. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อาจจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และ ปวส. มีความพึงพอใจมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 5,000 – 10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท และระดับเงินเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาท สอดคล้องกับผลวิจัยของ ประภาวรรณ แพงศรี (2548 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไคร์ฟในประเทศไทย ที่พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไคร์ฟในประเทศไทย จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน แต่อาจมีระดับเงินเดือนต่างกัน อาจเนื่องมาจากการปรับขึ้นเงินไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยเกิดความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน องค์กรควรกำหนดนโยบายการปรับเงินเดือนให้ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกเท่าเทียมกันและมีความพึงพอใจมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 1 – 3 ปี อายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 3 – 5 ปี และอายุงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 5 ปี สอดคล้องกับผลวิจัยของ ศศิธร ดันเรืองวงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานานจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมและจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และมีความพึงพอใจมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับผลวิจัยของ ธิดารัตน์ บุญฤทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย ที่พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย ที่มีตำแหน่งงานและแผนงานที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จึงมีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์ให้ตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่จึงได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดของตน ทำให้พนักงานในส่วนต่างๆ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน องค์กรควรมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับงานที่ทำ ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานเกิดทักษะและความชำนาญมากขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ที่มีขนาดขององค์กรต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมสูงกว่าพนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดเล็ก และขนาดกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ วราภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและสภาพการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า องค์กรขนาดใหญ่มีทรัพยากรจำนวนมากเพียงพอที่จะจัดการกับระบบการทำงาน หรือการบริหารงานในองค์กร ทำให้สามารถตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้ดีกว่าองค์กรขนาดกลาง และขนาดเล็ก พนักงานที่อยู่ในองค์กรขนาดใหญ่จึงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานในองค์กรขนาดอื่น ดังนั้นองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบริหารงานในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยเรื่องระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงใคร่ขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลไปใช้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการขององค์กร โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยขยัน รดรับส่งพนักงาน ค่ากะการทำงาน ค่าอาหาร อุปกรณ์การทำงาน โบนัสประจำปี ควรจัดสวัสดิการอย่างเสมอภาคทุกระดับงาน และควรจัดให้การประกันชีวิตให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในชีวิตมากขึ้น ในด้านกิจกรรมนันทนาการ องค์กรควรเพิ่มและปรับปรุงการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และต้องจัดรูปแบบกิจกรรมให้เหมาะสม และสม่ำเสมอ

5.3.1.2 จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงด้านนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ควรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน และอายุงาน องค์กรส่วนใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะปรับเงินเดือนปีละ 1 ครั้ง ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน และมีความยุติธรรม เพื่อให้พนักงานเข้าใจและมีความพึงพอใจมากขึ้น

5.3.1.3 จากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร ในด้านสวัสดิการพนักงานส่วนใหญ่เสนอแนะให้มีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เท่าเทียมกับองค์กรอื่น ส่วนด้านการทำงานในองค์กร พนักงานส่วนใหญ่เสนอแนะให้หัวหน้างานควรมีความยุติธรรม องค์กรควรปรับอัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานประจำปีให้มีความเหมาะสม องค์กรควรแจ้งข่าวสารภายในบริษัทให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยด้านงานที่ทำในจำแนกเป็นด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือน ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร และด้านสภาพการทำงาน ควรมีการศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอื่นๆ เช่น การจัดการฝึกอบรม ความสัมพันธ์กับพนักงานระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม. 2516. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ผดุงวิทยา.
- กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม และกระทรวงอุตสาหกรรม. 2543. [online].
Available : <http://www.most.go.th/main>.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. 2550. รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมาปี 2550.
[online]. Available : <http://www.industry.go.th>.
- กรมศุลกากร. 2552. [online]. Available : <http://www.customsclinic.org>.
- กรมอุตสาหกรรมโรงงาน. 2551. คู่มือการกำกับดูแลโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. [online].
Available : <http://www2.diw.go.th>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัณตนา เพิ่มผล. 2541. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติมา ปรีดีดิถก. 2529. ทฤษฎีองค์กร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กิตติวัฒน์ บัวลอย. 2540. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลวดี เทศประทีป. 2544. “ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขนิษฐา วิเศษสาร และมุกดา ศรีรงค์. 2535. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครูศาสตรอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จิตภา ทรัพย์มากอุดม. 2551. “ความพึงพอใจของพนักงานต่อสวัสดิการของบริษัท สยามไอซิน จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชมนันท์ เพ็ชรโปรี. 2541. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องซิเมนต์ไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐาณิพัทธ์ พรหมศาสตร์. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ทีโอ เอ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐชนันท์ นาทิพย์. 2542. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐวุฒิ เดชชันวัย. 2551. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประกอบยานยนต์ (ประเทศไทย)”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดารัตน์ บุญฤทธิ. 2547. “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ กับ อุตสาหกรรมปิโตรเคมีขั้นต้นในไทย”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีรัมพา ชำนาญไพร. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิกร ช่วยศรี. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟกเจอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิธิ เฟ็งสุข. 2544. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิทีโอเลท โทรนิกส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับกาวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์.
- ประภาวรณ แพงศรี. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ฟีนีเพล็บลิชชิง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ขงยุทธ โพธิ์ทอง. 2545. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราตรี ยอดคำเนิน. 2547. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ รัตนอาษาไวย. 2544. “องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2519. ฉบับเฉพาะผู้ที่ป็นหรือผู้กำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2547. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.
- ศศิธร ดันเรืองวงษ์. 2548. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์ในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักปลัดกระทรวงพาณิชย์. 2552. [online]. Available : <http://www2.moc.go.th>.
- ศรีสวัสดิ์ สว่างอารมณ์. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2551. [online]. Available : <http://www.thaieei.com/eei2009>.
- สันหัตต์ สุวรรณาศรัย. 2551. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สุชา จันทร์เอม. 2531. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรินทร์ธร เนมียะ. 2549. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบาใน
นิคมอุตสาหกรรมบางกะดี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2552. [online]. Available : <http://www.oie.go.th>.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. 2550. [online]. Available :
<http://www.industry.go.th/ops/pio/nakhonratchasima/Page/home.aspx>.
- โสภิตา เฟื่องทอง. 2545. “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ
โครงการหลวง.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนาจ แสงสว่าง. 2540. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- Gilmer, B. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. 3rd ed. New York : McGraw-Hill
Inc.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. **The Motivation to Work**.
New York : John Wiley and Sons, Inc.
- McGregor, Douglas. 1957. **The Human Side of Enterprise**. Now York : McGraw – Hill Book
Company.
- Ovard, Glen F. 1996. **Administration of the Changing Secondary School**. New York :
Macmillan.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- สำหรับผู้วิจัย
1. อายุ
 - น้อยกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี
 - มากกว่า 20 – 30 ปี
 - มากกว่า 30 – 40 ปี
 - มากกว่า 40 ปี

 2. สถานภาพการสมรส
 - โสด
 - สมรส
 - หย่าร้าง / หม้าย
 - แยกกันอยู่

 3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ต่ำกว่า ม.6
 - ม.6 / ปวช.
 - ปวส.
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

 4. ระดับเงินเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา (OT))
 - ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท
 - มากกว่า 5,000 – 10,000 บาท
 - มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท
 - มากกว่า 15,000 บาท

 5. อายุงานในองค์กรปัจจุบัน
 - น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ปี
 - มากกว่า 1 – 3 ปี
 - มากกว่า 3 – 5 ปี
 - มากกว่า 5 ปี

 6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - หน่วยงานด้านปฏิบัติการหรือฝ่ายผลิต เช่น ฝ่ายผลิต วางแผนการผลิต ควบคุมคุณภาพ วิศวกรรม คลังสินค้า ซ่อมบำรุง เป็นต้น
 - หน่วยงานด้านสนับสนุนปฏิบัติการหรือสนับสนุนการผลิต เช่น ฝ่ายบุคคล จัดซื้อ บัญชี การเงิน การตลาด เป็นต้น

 7. ขนาดขององค์กร (จำนวนพนักงาน)
 - ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน)
 - ขนาดกลาง (จำนวนพนักงานมากกว่า 500 ถึง 1,000 คน)
 - ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงานมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านสวัสดิการขององค์กร						
<u>ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน</u>						
1. ท่านพอใจกับเบี้ยขยันที่บริษัทจัดให้						
2. ท่านพอใจกับค่าอาหารที่บริษัทจัดให้						
3. ท่านพอใจกับการประกันชีวิตที่บริษัทจัดให้						
4. ท่านพอใจกับเงินช่วยเหลือ เช่น งานแต่งงาน งานศพ ที่บริษัทจัดให้						
5. ท่านพอใจกับโบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้						
6. ท่านพอใจกับค่าเข้ากะการทำงานที่บริษัทจัดให้						
<u>ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</u>						
1. ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์สำหรับปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเพียงพอ						
2. ท่านพอใจกับการจัดบริการรถรับส่งพนักงาน						
3. ท่านพอใจกับการจัดให้มีน้ำดื่มอย่างเพียงพอ						
4. ท่านพอใจกับความเหมาะสมของห้องสุขาที่บริษัทจัดให้						
<u>ด้านกิจกรรมนันทนาการ</u>						
1. ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท						
2. ท่านพอใจกับการจัดกิจกรรมกีฬาของบริษัท						
ด้านงานที่ทำ						
<u>ด้านลักษณะงาน</u>						
1. ท่านพอใจกับการได้รับทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน						
2. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน						
3. ท่านพอใจกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเวลา						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4. ท่านไม่พอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ เพราะเป็นงาน จำเจไม่น่าสนใจ						
5. ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถของท่าน						
6. ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน						
<u>ด้านเพื่อนร่วมงาน</u>						
1. ท่านพอใจเพื่อนร่วมงานของท่านที่สามารถทำงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี						
2. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาได้เสมอเมื่อ มีปัญหา						
3. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแบ่ง พรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงาน						
4. ท่านไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานของท่านแก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันในการทำงาน						
5. ท่านพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน						
6. ท่านพอใจที่ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานของท่าน						
<u>ด้านหัวหน้างาน</u>						
1. ท่านพอใจหัวหน้างานของท่าน						
2. ท่านพอใจกับการให้ความช่วยเหลือของหัวหน้า งานอย่างเต็มที่เมื่อท่านมีปัญหาจากการทำงาน						
3. ท่านไม่พอใจที่หัวหน้างาน ไม่ยอมรับความคิดเห็น ของท่าน						
4. ท่านพอใจหัวหน้างานของท่านที่มีความยุติธรรม						
5. ท่านพอใจความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน						
6. ท่านพอใจความเป็นกันเองของหัวหน้างาน						
7. ท่านพอใจในความสามารถของหัวหน้างาน						
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>						
1. ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้ อยู่ในปัจจุบัน						
2. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าจากการทำงานที่บริษัท นี้						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3. ท่านพอใจที่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ในงานที่ทำ						
<u>ด้านความมั่นคง</u>						
1. ท่านพอใจความมั่นคงในการทำงานกับบริษัทนี้						
2. ท่านพอใจกับผลประโยชน์ของบริษัท						
3. ท่านพอใจที่บริษัทให้พนักงานทราบถึงข้อมูล เกี่ยวกับผลประโยชน์เป็นระยะๆ						
4. ท่านพอใจที่บริษัทสามารถดำเนินการต่อไปได้ใน อนาคตอย่างมั่นคง						
<u>ด้านเงินเดือน</u>						
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี						
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ						
3. ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับงานที่ทำ						
<u>ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร</u>						
1. ท่านพอใจกับนโยบายการขึ้นเงินเดือนของบริษัท						
2. ท่านพอใจกับนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง						
3. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหาร และควบคุม						
4. ท่านพอใจกับนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้						
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>						
1. ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเช่น แสง เสียง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน						
2. ท่านพอใจกับความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน						
3. ท่านพอใจกับสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงาน						
4. ท่านไม่พอใจสภาพการทำงานของท่านที่ก่อให้เกิด ความเมื่อยล้า						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านสวัสดิการและการทำงานในองค์กร
คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าองค์กรควรปรับปรุงด้านสวัสดิการในเรื่องใด เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์กรควรพัฒนา ปรับปรุงเรื่องใดบ้าง เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นพคุณนภจมาตย์ ไปรุ่งสันเทียะ

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

สังกัดมหาวิทยาลัย

ข้อคิดเห็น โดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)
2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่
1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ..... ทรัพย์ วัฒนพงศ์กุล
(.....)

วันที่..... 28 มีนาคม 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นายสมณภพ นาค. ไชยรัตน์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

สมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงาน ของหน่วยงานระดับปฐมวัยภายในองค์กรของรัฐ

วิทยานิพนธ์

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ขกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)
2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่
1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ

(นางนสศ. นรณิศา)

วันที่ ๖ พ.ค. ๒๕๕๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประเมินเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เพื่อประกอบการจัดเตรียมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

นักศึกษา

นางสาวเมกมณฑล ไปรังสันเทียะ

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ทฤษฎีพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จังหวัดนครราชสีมา

ข้อคิดเห็นโดยสรุปของท่าน (กรุณาทำเครื่องหมาย ✓)

1. ควรดำเนินการต่อ โดยไม่ต้องแก้ไข (ยกเว้นการแก้คำผิดเล็กน้อย ถ้ามี)
2. ดำเนินการต่อ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วเท่านั้น โดยที่
1. ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้ง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ขอพิจารณาอีก

ลงชื่อ.....

(.....นายณณมพล เมฆประยูร.....)

วันที่.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0105

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท ศิริวิทย์-สแตนเลย์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ติดต่อนักศึกษา โทร.087-257-0080

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศช 0524.04/ 0105

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานานาชาติเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศช 0524.04/ 0105



คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท เอ็น เค เม็คคาทรอนิกส์ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ติดต่อนักศึกษา โทร.087-257-0080
แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อผู้อื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 0105



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ มกราคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการบริษัท เอ็มเอ็มไอ พีริซิชั่น แอสเซมบลี (ไทยแลนด์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดนครราชสีมา” โดยมี ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2552 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.087-257-0080

การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเบญจมาศ โปร่งสันเทียะ
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2523
พ.ศ. 2546	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี
ภูมิลำเนา	จังหวัด นครราชสีมา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้