

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร  
ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF ENGINEERS  
IN HARD DISK DRIVE INDUSTRY IN THAILAND



เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 110537  
วัน,เดือน,ปี -4 พ.ย. 2553

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2553

KMITL-2010-ED-M-251-024

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF ENGINEERS  
IN HARD DISK DRIVE INDUSTRY IN THAILAND**



**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-251-024**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2010**

**FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร  
ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ในประเทศไทย  
Factors Affecting Job Satisfaction of Engineers in Hard Disk Drive Industry  
in Thailand

นักศึกษา นายพันทวี บุญมาตย์

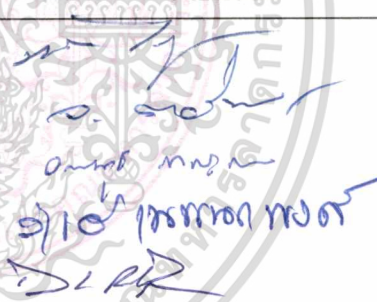
รหัสประจำตัว 51064150

ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก	
ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร	
รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์	
รศ.วิสุทธิ สุนทรกนกพงศ์	
ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 23 เมษายน 2553 เวลา 11.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ พิระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

สำนักทะเบียนและประมวลผล สจล.

วันที่ส่งเล่มวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์

วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ลงชื่อ.....

ขอสงวนลิขสิทธิ์ในเอกสารที่ส่งวันเวลาที่ปรากฏไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์  
ในประเทศไทย

นักศึกษา

นาย พันทวี บุญมาตย์

รหัสประจำตัว

51064150

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2553

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ. อติรุช กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทยในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพการทำงาน 8) เงินเดือนและสวัสดิการ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในงาน 11) นโยบายและการบริหารงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย และผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทดสอบสมมติฐานได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) ด้านความสำเร็จในงาน (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (6) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (7) ด้านสภาพการทำงาน (8) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (9) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (10) ด้านความมั่นคงในงาน (11) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยอิทธิพลของระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลในทิศทางเดียวกันกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลของวิศวกรอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Job Satisfaction of Engineer in Hard Disk Drive Industry in Thailand
<b>Student</b>	Mr. Puntawee Boonmart
<b>Student ID.</b>	51064150
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Program</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2010
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetsuntorn
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

### ABSTRACT

This research aims to study the job satisfaction level of engineers in hard disk drive industry in Thailand such as 1) Job achievement 2) Respect 3) Job characteristics 4) Responsibility 5) Advancement 6) Supervision 7) Working condition 8) Salary and welfare 9) Colleague relationship 10) Job security 11) Company policy and Administration and to study the influence of personal factors which affect to the job satisfaction level of engineers in the hard disk drive industry in Thailand. Researcher collected 331 samples from engineers in hard disk drive industry in Thailand. Questionnaire technique was used to analyze. The data was analyzed by statistical software which composed of Percentage, Arithmetic mean, Standard deviation and multiple regression analysis. Hypothesis testing was set at 0.01 and 0.05 level of significance.

Research results were as follows:

1) The result of job satisfaction level is showed at the high satisfied level. But when considering the individual aspects. Sort by most satisfaction level to the least one is as following: (1) Colleague relationship (2) Job achievement (3) characteristics (4) Responsibility (5) Supervision (6) Company policy and Administration (7) Working condition (8) Respect (9) Advancement (10) Job security (11) Salary and welfare

2) The influence of personal factors of engineer such as education level and work experience in hard disk drive industry are affect to the job satisfaction level of engineer in hard disk drive industry in Thailand with statistical significant level of 0.01 and 0.05 respectively. The influence of education level, resulting in the opposite direction to the job satisfaction level. And the influence of work experience in hard disk drive industry, resulting in the same direction to the job

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

satisfaction level. And the other of personal factors such as Age, Marriage status and Monthly income have not influences affect the job satisfaction level of engineer in hard disk drive industry in Thailand.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยและเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เกิดขึ้นและสำเร็จได้ด้วยความเมตตาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์อย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์ ไพฑูรย์เจริญลาภ รองศาสตราจารย์ วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์ และ ดร. ธีระชินภัทร รามเดชะ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำชี้แนะเพื่อการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อีกทั้งกราบขอบพระคุณอาจารย์ ณัฐฉา ไรจน์นริศกุล คุณวิรัช โอบุญชัยพราย และคุณพวงม่วงงาม ที่ได้ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ได้ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดีเยี่ยม

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่สละเวลาเป็นธุระและคอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือเรื่องข้อมูล ตลอดจนการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณแด่บุพการีผู้ให้กำเนิด คุณแม่ประภา และคุณพ่อรัชชัญญูมาตย์ ที่ได้อบรมสั่งสอน ปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของการศึกษา คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันจนทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นอุปสรรคมาโดยตลอด

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณดังกล่าวข้างต้น หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้

พันทิวี บุญมาตย์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	10
2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	10
2.1.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	10
2.1.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
2.1.1.3 ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
2.1.1.4 ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน.....	20
2.1.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	25
2.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	25
2.1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบิร์ก.....	27
2.1.3.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland.....	31
2.1.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	32
2.1.3.5 ทฤษฎี ERG.....	33
2.1.3.6 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน.....	33

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1.3.7 ทฤษฎีความคาดหวัง.....	34
2.1.3.8 ทฤษฎีความเสมอภาค.....	38
2.1.3.9 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor.....	39
2.2 อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไร์ฟในประเทศไทย.....	41
2.2.1 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไร์ฟในประเทศไทย.....	41
2.2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ฮิตาชิ จีเอสที) จำกัด.....	42
2.2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.....	43
2.2.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.....	43
2.2.2 ภาวะอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไร์ฟในประเทศไทย.....	44
2.2.3 กระบวนการผลิตอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไร์ฟ.....	48
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
3.1.1 ประชากร.....	56
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	57
3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	59
3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	60
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	62
3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage).....	62
3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean).....	62
3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ).....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics).....	63
3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	64
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>67</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.....	67
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.....	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	72
4.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	72
4.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน.....	73
4.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	74
4.3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน.....	74
4.3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ.....	75
4.3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	76
4.3.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	77
4.3.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการสภาพการทำงาน.....	77
4.3.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	78
4.3.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	79
4.3.11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน.....	79
4.3.12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	80
4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	81
<b>บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>83</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ไดรฟ์ในประเทศไทย.....	84
5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.....	85
5.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.....	88
5.1.4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็น ประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับวิศวกร.....	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	95
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก. หนังสือราชการ.....	108
- ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์.....	109
- หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	111
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	115
- หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารเศรษฐศาสตร์ อุตสาหกรรม สจต.....	119
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามประกอบงานวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค. การแปลงข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น.....	130
ประวัติผู้เขียน.....	132

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การเข้ามาของผู้ประกอบการฮาร์ดดิสก์ไครฟ์รายใหญ่ในประเทศไทย..... 42
2.2	แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2548-2552 (ม.ค.- เม.ย.).. 45
2.3	แสดงสัดส่วนมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2548-2552 (ม.ค.-เม.ย.)..... 46
3.1	แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... 59
3.2	แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย..... 60
3.3	การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 61
3.4	แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ..... 62
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย..... 68
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้าน 70
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม..... 72
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน..... 73
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน..... 74
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ..... 75
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.... 76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับ วิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	78
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับ วิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..	79
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับ วิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	80



# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	6
2.1	แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	27
2.2	แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ.....	31
2.3	ส่วนประกอบของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์.....	42
2.4	ลำดับชั้นการประกอบชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์.....	48



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ และความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก สำหรับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ส่งออกที่สำคัญของไทยจากการที่การผลิตและส่งออกจากประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา จากภาวะชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลกเมื่อปลายปี 2552 ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกต้องชะลอตัวด้วย เช่นเดียวกับกับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ก็ได้ส่งผลให้ การผลิตเพื่อส่งออกที่ปรับตัวลดลงมีการชะลอตัวของการส่งออกไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาที่เป็นตลาดส่งออกหลักของผลิตภัณฑ์ชนิดนี้ ถึงแม้การผลิตจะมีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้นในช่วงปลายปี 2549 และต้นปี 2551 เพื่อรองรับการขยายตัวของ การส่งออกไปยังภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเฉพาะตลาดจีน แต่ในช่วงเดือนธันวาคม 2551(ข้อมูลรายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสถาบันไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ 2552) มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพียง 64.96% เท่านั้น จากเดิมที่เคยมีอัตราการ ใช้กำลังการผลิตเกือบเต็มที่ ประมาณ 85-100% แต่มีสัญญาณที่ดีเนื่องจากในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2552 มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 73.13% ทำให้มูลค่าการส่งออกโดยรวมของส่วน ประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ต่างๆ ขยับเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อนๆ ขณะที่ การเติบโตในแง่ของมูลค่า อาจไม่เติบโตมากนักเนื่องจากภาวะการแข่งขันด้านราคาที่มีราคาขายโดยเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ จึงต้อง ขยายปริมาณมากขึ้นเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดไว้ ขณะที่ การพัฒนาเทคโนโลยีฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เป็นสิ่ง จำเป็นที่จะเพิ่มมูลค่าราคาให้สูงขึ้น โดยปรับให้มีขนาดเล็กลง ความจุมากขึ้น เข้าถึงข้อมูลเร็วขึ้นใช้ ได้กับฮาร์ดแวร์หลายประเภท

จากสภาวะเศรษฐกิจและการแข่งขันที่มากและรุนแรงในปัจจุบันในอุตสาหกรรมการผลิต ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เองและอุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์บันทึกข้อมูลทำให้ผู้ผลิตต้องการที่ ลดต้นทุนและความต้องการความรวดเร็วในการวิจัยพัฒนาตัวสินค้าให้ออกสู่ตลาดที่เหมาะสมและ ทันเวลา เทคโนโลยีการผลิตต่างๆ งานด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เดิมจะกระจุกตัวอยู่ที่ บริษัทแม่จากต่างประเทศเริ่มทยอยย้ายงานด้านการวิจัยเข้ามาทำวิจัยในโรงงานผลิตของตนเองใน ประเทศไทยเพื่อช่วยเรื่องต้นทุนของบริษัท และความรวดเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ออกสู่ ตลาด เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่ง การพัฒนาด้านนี้มีความสำคัญมากเพื่อรองรับข่ายงาน ที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเป็นอย่างมาก ทำให้ภาคเอกชนมีความต้องการบุคลากรด้านต่าง ๆ รวมถึงวิศวกรที่มีความรู้และความสามารถที่จะเข้าร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์นั้น เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและเฉพาะทางที่ใช้ในกระบวนการผลิตและการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการตลอดจนการปรุงกระบวนการผลิตเองก็ต้องพึ่งพาความสามารถจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ค่อนข้างสูง องค์ความรู้ในด้านเทคโนโลยีต่างๆ ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนซึ่งต้องใช้งบประมาณขององค์การค่อนข้างมาก ขณะที่หลักสูตรการสนับสนุนในภาคการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถตอบสนองที่จะผลิตบุคลากรเฉพาะทางที่ตรงกับสาขาของอุตสาหกรรมนี้ได้อย่างเต็มที่และเพียงพอกับความต้องการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในหลายปีที่ผ่านมาผู้ประกอบการเองก็พยายามสนับสนุนด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นจากมีโครงการหลายๆ โครงการเกิดขึ้นมา ทั้งการสนับสนุนโดยตรงในโครงการความร่วมมือในการก่อตั้งหลักสูตรการศึกษา ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และการให้ทุนในการวิจัยเฉพาะทางเกิดขึ้น ตามมหาวิทยาลัยชั้นนำต่างๆ ของประเทศ อาทิเช่น

1. ศูนย์วิจัยร่วมเฉพาะทางด้านการผลิตขั้นสูงในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ([www.hdd.kmutt.ac.th](http://www.hdd.kmutt.ac.th))
2. ศูนย์วิจัยร่วมเฉพาะทางด้านส่วนประกอบฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ([www.hdd.kku.ac.th](http://www.hdd.kku.ac.th))
3. วิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ([www.dstar.kmitl.ac.th](http://www.dstar.kmitl.ac.th))
4. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ หรือ NECTEC ([www.nectec.or.th](http://www.nectec.or.th))

การลงทุนดังกล่าวองค์การต้องมีค่าใช้จ่ายมหาศาล เพื่อต้องการพัฒนาบุคลากรใหม่ๆ ที่จะมาสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเก็บข้อมูล (Disk Storage Technology) รวมไปถึงเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต (Process Technology) ขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การเองก็ต้องมีการลงทุนด้านการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ควบคู่ไปด้วยเช่นกันเนื่องจากอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในกระบวนการผลิต อุตสาหกรรมนี้จำเป็นต้องใช้วิศวกรที่มีทักษะ ความรู้และความสามารถเฉพาะทางด้วย จึงอาจเกิดปัญหาการแย่งชิงแรงงานระหว่างองค์การขึ้นได้ทำให้องค์การเกิดความสูญเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาทรัพยากรบุคคลรวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมวิศวกรใหม่

อย่างที่ได้อธิบายมาข้างต้น องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์การต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ในเรื่องต่างๆ อาทิเช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ หรือ โบนัส เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรนานๆ เมื่อบุคคลที่มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถ มีจิตสำนึกที่ดีกับองค์กร มีความเต็มใจในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็ จะอุทิศร่างกาย และสติปัญญาของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะ ออกไปทำงานที่อื่น

การที่บุคคลได้ลาออกไปแต่ละครั้ง ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไป เนื่องจาก องค์กรจะต้องเสียงบประมาณและเวลาเพื่อสรรหาบุคคลใหม่ และเพื่อพัฒนาบุคคล เพื่อ สร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นั้น องค์กรอาจ จะต้องสูญเสียผลผลิตหรือเสียโอกาสในการทำธุรกิจไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งการลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานเก่ากับ พนักงานใหม่ขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และการที่บุคคลส่วนหนึ่งลา ออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่นนั้น อาจจะทำให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรเดิมเกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจที่บุคคลที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้นตามมา หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงาน ของพนักงานสูง จะเกิดผลด้านลบต่อภาพพจน์ขององค์กรตลอดจนสินค้า อีกทั้งอาจส่งผลไปถึง การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจ ต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลทำงาน อย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานนั้น ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและ ความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบายและกล ยุทธ์ให้กับองค์กรเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อบุคคลในองค์กร เกิดความพึงพอใจในงานมาก ก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่กับงานมากขึ้น ความพึงพอใจในงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อีกทางหนึ่ง ถ้าบุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน อาจ แสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา อาทิเช่น ความเฉื่อยชา ความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้ สึก ความยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจ ที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อองค์กร มีบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจำนวนมาก จะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ทำ ให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือกันได้ด้วยดี เนื่องจากทุกคน พร้อมที่จะทำทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ของที่ดีของ องค์กรต่อบุคคลภายนอกทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอก ช่วยลดเวลาใน การสรรหาบุคคลใหม่เข้าทำงาน เมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การเรียนรู้และเข้าใจถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่อยู่ในองค์กร เป็นอีกหนทางในการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กรไว้ โดยให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำกับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงให้เขาปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถของเขามืออยู่ ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งกับตัวเขาและองค์กร

ดังนั้นในการวิจัยนี้มีเป้าหมายที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่จะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรสามารถพิจารณาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตรงจุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจนไม่สามารถแก้ไขได้ เมื่อวิศวกรเหล่านั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางอารมณ์จนทำให้พวกเขาเหล่านั้นตัดสินใจลาออกจากองค์กรอันจะส่งผลทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในอนาคต เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรทำให้องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออกและการขาดงานของพนักงานส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมสาร์คิสโก้ไคร์ฟในประเทศไทย จำนวน 3 แห่ง โดยได้นำกรอบความคิดมาจาก ประภาวรรณ แพงศรี (2548) เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมสาร์คิสโก้ไคร์ฟในประเทศไทย” และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ปัจจัยภายนอก เป็นองค์ประกอบจำพวกสภาพแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกร่างกายของบุคคล (Extrinsic factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น ทางกาย ทางความมั่นคงทางสังคม บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความพอใจ เขาจะมีอารมณ์เป็นปกติสุข แต่ถ้าเขาไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว จะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียด และวิตกกังวล ปัจจัยนี้ถือว่าเป็นพื้นฐาน เช่น นโยบายการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เป็นเนื้อหาของงาน โดยตรง เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายบุคคล ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการยกย่องนับถือ หรือในด้าน อิสระในการกระทำ และด้าน พัฒนาศักยภาพของตน บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ เขาก็ จะทำงาน ได้มากขึ้น หมกมุ่นกับมันมากขึ้น แต่หากเขาไม่ได้รับความรู้สึกเหล่านี้ เขาก็จะไม่มี ความรู้สึกใด

ปัจจัยนี้ ถือว่าเป็นสิ่งปรารถนาให้ปรากฏอยู่ในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญ การได้รับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และ ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
7. ด้านสภาพการทำงาน
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. ด้านความมั่นคงในงาน
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งหมด 5 ด้าน คือ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาครอบคลุมพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ซึ่งมีรายชื่อดังต่อไปนี้ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด, บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการประมาณการว่ามี จำนวนพนักงานระดับวิศวกร ประมาณ 1,900 คน (ข้อมูลจากการสำรวจกับผู้ประกอบการ เดือน กรกฎาคม 2552)

### 1.5.2 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งตัวแปรอิสระนั้นประกอบด้วยตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งตัวแปรเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
7. ด้านสภาพการทำงาน
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. ด้านความมั่นคงในงาน
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้จะศึกษาโดยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิסקไดรฟ์ในประเทศไทย ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับวิศวกรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิסקไดรฟ์ในประเทศไทย มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือน พฤศจิกายน จนถึง เดือน ธันวาคม 2552 รวมระยะเวลา 2 เดือน

### 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความกระตือรือร้นกับงาน ความสนใจของงาน ความสนุกสนานในการทำงาน การทำงานมากกว่าใช้เวลาว่าง การผินตัวเองให้ไปทำงาน ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่อันเป็นผลจากทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

**ความสำเร็จในงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้สำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างครบถ้วนและทันตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่ได้รับการยกย่องชมเชย การให้เกียรติ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

**ลักษณะงาน** หมายถึง งานที่มีลักษณะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติทำทนาย ความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** หมายถึง รายได้ประจำที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสม ความเพียงพอในการใช้จ่าย ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่รับเป็นรายเดือนความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงาน การเปรียบเทียบค่าตอบแทนกันเพื่อนร่วมงานคนอื่น ความเหมาะสมกับความรู้ ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่จนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้เป็นอย่างดี

**ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน** หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มประสบการณ์

**การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา การสั่งการ และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่เน้นการมีส่วนร่วม

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์  
อำนวยความสะดวกในการทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน ความเหมาะสมของ  
อุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน ความเหมาะสมของพื้นที่ในการทำงาน มี แสง เสียง อุณหภูมิ ที่  
เหมาะสม ปราศจากสิ่งรบกวน ความเหมาะสมของชั่วโมงการทำงาน

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปสวัสดิการต่างๆ เช่น หอพัก ค่าช่วยเหลือกรณีเจ็บ  
ป่วยและผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ เป็นต้น

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทั้งทางด้าน  
หน้าที่งานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเป็นมิตรต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีงานทำตลอดไป มีรายได้ที่แน่นอน  
และรู้สึกเป็นงานที่มีคุณค่า

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ  
มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและตรงกับงานที่รับผิดชอบและ  
เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร

วิศวกร หมายถึง ชื่อตำแหน่งของพนักงานที่บริษัทใช้เรียกหรือแต่งตั้งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่  
ปฏิบัติงานและมีความรู้ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์ ในบริษัทนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย ได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับต่อไปนี้ดังนี้

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม

#### 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.2 อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

#### 2.2.1 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

#### 2.2.2 ภาวะอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

#### 2.2.3 กระบวนการผลิตฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

### 2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.1.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ทำ และ ในการทำงาน ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ ย่อมจะส่งผลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ด้วย ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและได้ให้ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานหลายท่านซึ่งส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกัน ดังจะได้นำมากล่าวไว้โดยสังเขป ดังนี้

Strauss and Sayless (1960) กล่าวว่าความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกชอบและมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด การจะเกิดความพึงพอใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงาน อาจจะเนื่องมาจาก องค์ประกอบหลายประการ คือ ลักษณะงานดี จัดบริการดี มีผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน

อารี เพชรพุด (2530) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและต่อนายจ้างเป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจ มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจ ได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้น

พิมลจันทร์ นามวัฒน์ (2532) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานหมายถึงทัศนคติหรือภาวะภายในของบุคคลแต่ละคน โดยที่ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ การปฏิบัติงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะที่เดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก็อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างคนงานได้

McCormick and Ilgen (1980) อ้างใน พรพรรณราย หรือพะประภา (2539) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงทัศนคติที่คนเรามีต่องานของเขา ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงเป็นการตอบสนองทางอารมณ์เกี่ยวกับงานซึ่งแตกต่างกันไปตามบุคคลแต่ละคน

กิติมา ปรีดิติก (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานเป็นผลรวมของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่เขารู้สึกว่าเขาทำงาน ได้สำเร็จได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก เป็นความรู้สึกบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและมีกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

กัญญา เสือพิทักษ์ (2541:12-13) ได้สรุปความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานอันเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ได้รับจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

ณัฐชนันท์ นาทิพย์ (2542:8) ความพึงพอใจจะช่วยเสริมความรู้สึกอันมีคุณค่าให้กับบุคคลทำงาน เป็นแรงหนุนให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความสุขกับการทำงาน มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน ไม่ว่างานนั้นจะยุ่งยากก็ตาม ทำให้สามารถลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องาน ลดการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย มีความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้แก่งาน สิ่งที่มีกพบอยู่เสมอคือ ผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มักจะคิดปรับปรุงงานของตนเอง สนุกสนานต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความภักดีต่อหน่วยงานสูง

Locke (1976) อ้างใน ขนิษฐา วิเศษสาคร และ มุกดา ศรียงค์ (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่พอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์จากการทำงานของเขา ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของแต่ละบุคคล

ปรีชา อ่อนศรี และคณะ (2545:7) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเฉพาะ (Specific job factors)
2. ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Individual characteristics)
3. ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน (Group relationship outside the job)

ราตรี ยอดดำเนิน (2547:2) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะได้รับ ความพึงพอใจในงานจะมีได้ก็ต่อเมื่อนักงานมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความพอใจในงาน โดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพอใจต่อค่าตอบแทนและความพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากพนักงานทำงานโดยปราศจากความพึงพอใจแล้ว แม้จะมีการจัดรูปแบบอย่างดีที่สุดในโลก มีเครื่องมือ อุปกรณ์ แบบผังองค์กรที่ทีละสลักเพียงใดองค์กรนั้นๆ ก็ไม่สามารถจะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้ารุ่งเรืองมันคงได้ พนักงานส่วนมากมีพลังงานอยู่ในตัว แต่ไม่ได้ใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะถูกขัดขวางด้วยทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคน ในที่สุดองค์กรนั้นก็จะต้องแบกรับภาระอันหนักไว้ อันเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดสภาพงานเข้าๆ ออกๆ จากงานเพิ่มขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นอาจจะสรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมที่มีต่องาน ซึ่งมีสิ่งมากระตุ้นให้มีความรู้สึกเหล่านั้น และส่งผลเป็นแรงหนุนให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับสูง จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานตามมา

#### 2.1.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

บุคคลในองค์การสามารถผลักดันให้องค์การที่ตนเองสังกัด บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือ ล้มเหลวได้ ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในงานเป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่สภาพการที่คนมีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จ คนที่มีความพึงพอใจจะส่งผลให้งานนั้นประสบผลสำเร็จและให้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การพร้อมที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยความเต็มใจและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน อีกทั้งความพึงพอใจยังเกื้อหนุนให้บุคคลในองค์การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์การอีกด้วย

งานขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ นอกเหนือจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ในบทบาทของตนและความพึงพอใจในบทบาทของตนแล้วส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำด้วยความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ในองค์การ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานก็เพื่อที่จะศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อที่จะนำไปปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาเรื่องความพึงพอใจนั้นอาจกระทำด้วยการสำรวจหาทำที่ที่พนักงานมีต่อปัจจัยต่างๆในการทำงานเมื่อทำที่ต่อปัจจัยใดเป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายผู้บริหารก็จะดำเนินการดัดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้นเสีย เพื่อเปลี่ยนแปลงทำที่ที่พนักงานมีต่อปัจจัยเหล่านั้นอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจโดยส่วนรวมที่สูงขึ้นได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้ทำที่และทัศนคติที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจใช้เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้ด้วย ดังนั้น จึงแยกความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. เพื่อให้เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเลือกใช้วิธีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
5. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์การ
6. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้การปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
7. ทำให้องค์การเป็น องค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
8. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์การยิ่งขึ้น
9. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
10. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตน

เสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ (2529:21-22) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะจูงใจคนได้นั้นต้องกำจัดสภาวะความไม่พึงพอใจของคนออกไปเสียก่อน พนักงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าองค์การมีการบริหารและการจัดการสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ไม่ดี คือ

1. ความไม่มั่นคงในอาชีพ
2. นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นธรรม และไม่ยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่าจ้างและเงินเดือนต่ำไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพไม่เป็นธรรมและไม่ทัดเทียมกับแหล่งที่ทำงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

4. ผู้บังคับบัญชาเป็นเผด็จการไม่เป็นกันเอง และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดเกินความจำเป็น

5. สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมขาดสุขลักษณะอนามัย และมีอันตราย ไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ถ้ามีการปรับปรุงสภาพที่พนักงานไม่พึงพอใจดังกล่าวให้ดีขึ้นแล้วความรู้สึกไม่พึงพอใจของพนักงานก็จะหมดไป

ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยการสร้างสรรค์และการบริหารในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. สร้างให้เกิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน
2. ให้มีการวัดและประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสม และแจ้งให้พนักงานรับรู้ผลงานของตน
3. สร้างงานให้มีความสำคัญมีความหมายและท้าทายความสามารถของพนักงาน
4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างระบบการสื่อสารสองทางและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้มากขึ้นในทุกทาง
5. จัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้เหมาะสม และเป็นรางวัลจูงใจที่ดีตอบสนองความต้องการทั้งทางกายและจิตใจ

ปภาวดี ดุลยจินดา (2532) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ ท้าทายความสามารถของบุคคล และในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้อง เป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน อีกทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังช่วยป้องกันความห่างเหินจากเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ ในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ ความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ (2536:23) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการปฏิบัติงานของคนงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความมั่นคงของชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากงานเป็นหลักของชีวิตผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการ ใ้งานที่ทำมีความมั่นคง โดยมีหลักประกันว่า ตราบใดที่สามารถทำงานให้กับองค์กร ได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้างอยู่ในองค์กรนั้นตลอด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลอันเป็นสวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับด้วย ว่าพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคล คนเราหากได้ทำงานที่พอใจ หรือได้ทำงานที่ชอบแล้ว ผลงานย่อมดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับผลงานของผู้ที่ต้องทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงแค่ปฏิบัติตาม หลักความพึงพอใจในการทำงานนี้อาจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษามาดีหรือไม่ดีหรือมีความถนัดในด้านใด คนเราย่อมพอใจที่จะทำงานในด้านนั้นมากกว่าที่จะให้ไปทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัด

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของคนเราก็คือ ความก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องการหน้าที่การงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทรายใดที่คนเรามีความก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ แต่ถ้าทรายใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมกหมองในความก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาทำงาน เสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย ทำงานไปประเภทเช้าชามเย็นชาม หรือที่เรียกว่า Stereotypes เกิดขึ้น สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือน ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ไม่พอใจหัวหน้า ไม่พอใจนายจ้าง เป็นต้น แต่จำใจต้องอยู่

4. การได้รับการยกย่องนับถือ (Respectation) ทุกคนย่อมต้องการได้รับการยกย่องว่าตนดี มีความสามารถ การยอมรับนับถือนี้ เป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จ ได้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้น จึงควรแสดงการยกย่องชมเชยผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้เขาได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงต้องยกย่องชมเชยสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานบ้างตามสมควร ทั้งนี้เพื่อสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน

6. การได้รับค่าจ้าง โดยธรรม (Fair Wage) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทน โดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะต้องมีความเป็นธรรมจึงจะสามารถสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีองค์การไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน และการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานองค์การนั้น

7. ความเสมอภาค (Equity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคลก็คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกหรือความลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา หากเกิดการแบ่งแยกจะเกิดผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และยิ่งกว่านั้นจะเป็นเหตุให้ผลงานขององค์การด้อยประสิทธิภาพได้

8. ความนุ่มนวลและอ่อนโยน (Tenderness) บุคคลย่อมต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนอย่าง นุ่มนวล นอบน้อมและอ่อนโยน ดังนั้น ผู้ที่หวังจะสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ก็จำต้องคำนึงถึงหลักข้อนี้เสมอ

9. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ (Competent Leadership) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางของการทำงาน หัวหน้างานที่มีความสามารถย่อมมีความเข้าใจในการที่จะบริหารงานให้ผลงานสำเร็จได้ดี และสามารถสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนได้ด้วย

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน (Working Condition) ในการทำงานนอกจากหัวหน้าคนงาน และผู้ร่วมงานที่ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การอยู่ในสภาพที่ดี มีแสงสว่าง อุดหนุน การถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผจญ เฉลิมสาร (2547) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาดำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมในกลุ่มและองค์การมากขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดข้นกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศอังกฤษนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

จากความหมายต่างๆที่นักวิชาการ ได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ Walton (1975) อ้างถึงใน สุรน เอี่ยม โพร้ (2528:23-24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มี ลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างพอเพียง

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยิน ได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้งภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำลังถูกอิทธิพลของ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลงผลตามมาคือ ความเสียหายต่อองค์กรที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก มีผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้ ภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่เสียหาย และสูญเสียรายได้จำนวนมาก เมื่อความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านบุคคล จึงควรที่จะตระหนักและให้ความสนใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนใด และความต้องการประเภทใดของผู้ปฏิบัติงานที่สมควรได้รับการตอบสนอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน อุทิศทั้งแรงกายและแรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานและองค์กรนั้น สามารถดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย และ ก้าวหน้าต่อไปข้างหน้า

### 2.1.1.3 ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวว่องค์กรทำการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่งค้นพบว่า การสำรวจทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารมองเห็น แนวโน้มของทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานลดลงเนื่องจากผลตอบแทนแล้ว องค์กรนั้นก็ควรจะตระเตรียมระวังปัญหาในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรมีการทบทวนนโยบายเสียใหม่เพื่อ ค้นหาว่าทำไมคนงานจึงเกิดความไม่พอใจสูงขึ้น

2. ค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน องค์กรควรจะใช้การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงานเพราะบางที พฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกมาอาจเกิดจากผลตอบแทนค่าจ้างที่ต่ำ งานไม่ท้าทายหรือโอกาส การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานมีน้อย เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนลา ออกจากงานหรือขาดงานก็ได้ ถ้าหากผู้บริหาร ไม่มีการสำรวจหรือคาดคะเนสาเหตุ อาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้ในที่สุด

3. ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของคนงาน การสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของคนงานได้

4. กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น โดยทั่วไปการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจะต้องปกปิดชื่อของคนงานที่ตอบแบบสอบถาม จึงจะทำให้คนงานมีอิสระในการให้ข้อมูลเพราะข้อมูลบางข้อมูลไม่สามารถพูดกับผู้บริหารได้โดยตรง ดังนั้นการสำรวจทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้อย่างดี และการสำรวจความพึงพอใจนี้จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างได้ด้วย เพราะผู้บริหารได้รู้ปัญหาแล้ว สามารถดำเนินการได้ เพราะถ้าไม่ดำเนินการอาจเป็นปัญหาต่อการบริหารงานในอนาคตได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป การสร้างทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยผู้บริหารในการบริหารและการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารที่ต้องการประสบผลสำเร็จขององค์การ ควรทำให้คนงานมีทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้น การสร้างทัศนคติและความพึงพอใจ ควรมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์การ บุคคลหรืองาน เพื่อศึกษาดูปัจจัยต่างๆ ว่าอะไรที่มีผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน จากนั้นผู้บริหารควรหาวิธีการปรับปรุงเพื่อรักษาให้คนงานมีระดับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงหรือระดับที่ดี เพราะถ้าคนงานมีระดับทัศนคติและความพึงพอใจต่องานที่สูงหรือระดับที่ดี ก็จะทำให้เกิดการลดปัญหาและข้อยุ่งยากต่างๆ ในการบริหารงาน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดความรักและจงรักภักดีต่อองค์การ ควบคุมอัตราการเข้าออกงาน การขาดงาน การร้องทุกข์ ตลอดจนพฤติกรรมที่ก้าวร้าวและในระยะยาวก็จะเกิดการเพิ่มงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การ

#### 2.1.1.4 ผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อผลการปฏิบัติงาน

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

1. ความพอใจในงานและผลผลิต (Satisfaction and productivity) จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและผลผลิตมีความเกี่ยวข้องกัน มุมมองเบื้องต้นของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลผลิต มองว่าคนที่มีความสุขจะเป็นคนงานที่มีผลผลิต แต่ในทางกลับกันความเชื่อในทฤษฎีกลับมีความเห็นว่า พนักงานที่มีความสุขนั้นมีพื้นฐานจากความคิดในด้านดีมากกว่า จากการศึกษาของนักวิจัยอย่างละเอียดระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและผลผลิต จะมีผลต่อพนักงานในระดับสูงมากกว่าพนักงานระดับล่าง ซึ่งเราอาจจะเห็นความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนสำหรับพนักงานในสายวิชาชีพ เช่น หัวหน้างาน และตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานในระดับล่างจะถูกควบคุมจากผลกระทบจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับผลผลิตนี้ เราพบว่าองค์การที่มีพนักงานที่มีความพอใจในงานขององค์การมากกว่าพนักงานที่ไม่พอใจในงานแล้ว ก็มีผลกระทบต่อองค์การนั้นๆ จะมีประสิทธิภาพของการทำงานที่สูง และผลผลิตก็สูงกว่าองค์การที่มีพนักงานที่มีความพอใจในงานน้อย

2. ความพอใจในงานและการขาดงาน (Satisfaction and Absenteeism) เราพบว่ามีความสัมพันธ์ทางด้านลบระหว่างความพอใจในงานและการขาดงาน เห็นได้ชัดเจนว่าพนักงานที่ไม่พอใจในงานมีแนวโน้มที่จะหยุดงาน ตัวอย่างที่ดีสำหรับแสดงว่าความพอใจมีผลโดยตรงต่อการมาทำงาน ได้มีการศึกษาที่บริษัท Sears Roebuck ได้นำข้อมูลของความพอใจไว้ที่สำนักงานใหญ่ทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สองแห่งในเมืองชิคาโกและเมืองนิวยอร์ก มีไว้ให้พนักงานดูได้ตลอดเวลา นโยบายของบริษัท Sears Roebuck ได้ระบุไว้ว่า “พนักงานที่ขาดงานทั้งที่อาจหลีกเลี่ยงได้จะถูกหักเงินเดือน” แต่ปรากฏว่าในวันที่ 2 เดือนเมษายน ได้เกิดหิมะที่เมืองชิคาโก ในขณะที่มีอากาศแจ่มใสในเมืองนิวยอร์ก ในกรณีพนักงานในเมืองชิคาโกสามารถจะหยิบเอาข้ออ้างจากสาเหตุมีพายุหิมะมาเป็นข้ออ้างในการขาดงานได้โดยไม่ต้องถูกหักเงินเดือน ปรากฏผลออกมาว่าการทำงานในวันดังกล่าวพบว่า การขาดงานในเมืองนิวยอร์กซึ่งมีกลุ่มผู้ที่มีความพอใจในงานมาก มีตัวเลขการขาดงานที่สูงกว่าผู้ที่มีความพอใจในงานน้อย การค้นพบนี้เป็นไปตามความคาดหมายว่าความพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อการขาดงาน

3. ความพอใจในงานและการเปลี่ยนแปลงย้ายงาน (Satisfaction and Turnover) ความพอใจในงานก็มีผลในเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงย้ายงานเหมือนกัน แต่ความสัมพันธ์อันนี้ชัดเจนกว่าที่เราพบในเรื่องของการขาดงาน อย่างไรก็ตามมองประกอบอื่นๆ เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหมายเกี่ยวกับทางเลือกของโอกาสในงานอื่นๆ อายุของการทำงานในองค์กร ซึ่งเป็นข้อในการตัดสินใจของพนักงานที่จะลาออกจากงานในปัจจุบัน หลักฐานบ่งชี้ว่าความสำคัญในระดับปานกลางของความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและการเปลี่ยนแปลงย้ายงานคือ ผลการทำงานของพนักงาน ระดับความพอใจในงานบางระดับมีความสำคัญน้อยในการใช้คาดการณ์การเปลี่ยนแปลงย้ายงานของผู้ที่มีผลงานในระดับดีเยี่ยม เหตุผลเพราะว่าองค์กรจะพยายามทำอย่างเต็มที่ในการรักษาคคนเหล่านี้ไว้ นอกจากนี้แล้วความพอใจในงานมีความสำคัญมากในการทำให้ผู้ที่มีผลงานปฏิบัติงานต่ำ อยู่กับองค์กรได้มากกว่าผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะระดับความพอใจในงานจะมีอยู่ในระดับใดก็ตาม

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ในการบริหารบุคคลเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างรวดเร็วจนประสบความสำเร็จ นอกจากผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้จักเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อจูงใจผู้ปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีที่เน้นปัจจัยและทฤษฎีที่เน้นกระบวนการดังที่กล่าวมาแล้วนั้น นักวิชาการทั้งของต่างประเทศและของไทยยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานไว้มากมายด้วย ซึ่งแนวคิดดังกล่าวค่อนข้างใกล้เคียงกับกลุ่มทฤษฎีการจูงใจที่เน้นปัจจัยมากที่สุด ดังที่พอจะรวบรวมและนำมากล่าวไว้ในที่นี้ ดังต่อไปนี้

Zelink (1958) อ้างใน สร้อยนภา วัฒนาภิตติกุล (2536) ได้กล่าวว่าปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอาจรวบรวมจำแนกเป็นทฤษฎีการให้รางวัลดังนี้คือ

1. ความต้องการภายนอก เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้การตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ การให้การทำงานตามความถนัด ความต้องการเหล่านี้ผู้บริหารจะเป็นผู้จัดการตอบสนองให้

2. ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่พวก ความต้องการแสดงความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนอง

ลักษณะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรในหน้าที่ต่างๆ กัน มีผลต่อองค์กร ทั้งในด้านความสำเร็จและความล้มเหลว องค์กรจึงให้ความสนใจลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การทุกระดับคือพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนระดับกลุ่มและระดับผู้นำรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเฉพาะความขัดแย้งกล่าวคือ

1. พฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนเกิดจากลักษณะดังนี้ คือ หน้าตา บุคลิกภาพ การรับรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ เป็นต้น ความแตกต่างกันดังกล่าวนี้ จะมีผลต่อองค์การในลักษณะต่างๆ กัน ตัวอย่างเช่น องค์กรที่มีบุคลากรความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ องค์กรก็ก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไร้ความสามารถก็จะส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างแน่นอน

2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกทางใจของบุคคลที่มีต่อองค์การหรือต่องานที่เป็นไปในทางดี ทางสร้างสรรค์ เกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรรักและสนใจต่องานหน้าที่จึงมุ่งมั่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. การจูงใจขององค์การจะทำงานได้สำเร็จต้องอาศัยบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะให้ความร่วมมือเพียงใดขึ้นอยู่กับว่า มีแรงจูงใจให้เขาสามารถทำงานด้วยความเต็มใจเพียงใด การจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกคนในองค์การ

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน แยกประเภทได้ดังนี้

#### Motivators of Job Satisfaction

1. Promotion Opportunities : โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
2. Opportunities for personal growth : โอกาสในการเติบโตส่วนบุคคล
3. Recognition : การได้รับการยอมรับ
4. Responsibility : ความรับผิดชอบ
5. Achievement : การประสบความสำเร็จ

#### Hygiene Factors of Job Dissatisfaction

1. Quality of Supervision : คุณภาพของการควบคุมดูแล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Pay : ค่าตอบแทน
3. Company Policies : นโยบาย – วัตถุประสงค์ขององค์กร
4. Physical working conditions : สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. Relations with others : ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. Job security : ความมั่นคงในงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (อ้างใน พงศ์ ทรดาล. 2540) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 4 ประการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ประสบการณ์ คือถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นพอใจในงาน ไม่อยากเปลี่ยนงาน
- 2) เพศ งานวิจัยหลายชิ้นกล่าวว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดีความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน
- 3) อายุ มีผลต่อการทำงาน ไม่เด่นชัด แต่อายุของคนงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์การทำงาน
- 4) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันจะมีผลต่อกัน ในการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถหลายอย่างประกอบกันคือ สมาชิกจะต้องมีทักษะในการทำงานหลายด้านและถ้าสมาชิกในกลุ่มมีการปรองดองกันดีก็จะทำให้งานไปสู่ความสำเร็จได้
- 5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในขณะที่ยกอื่นหยุด
- 6) เซาว์ปัญญา งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
- 7) การศึกษา จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความสามารถหรือไม่
- 8) ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพอใจในงานมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ
- 10) แรงจูงใจในการทำงาน แสดงถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากตัวผู้ทำงานก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้
- 11) ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ตนสนใจและถนัดจะมีความสุขและเกิดความพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่สนใจอย่างอื่น

2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ คือ

- 1) ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้ และการศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน วิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงานนั้น

2) ทักษะและความชำนาญในการทำงาน จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กับเงินเดือน ถ้าพิจารณาอย่างยุติธรรมก็จะเกิดความพอใจ

3) ฐานะทางอาชีพ

4) ขนาดของหน่วยงาน จากผลงานวิจัยบางชิ้นความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เพราะหน่วยงานเล็กคนงานมีโอกาสรู้จักและคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ จึงทำให้คนงานรู้สึกเป็นกันเองและมีความร่วมมือเป็นอย่างดี

5) ระยะทางเดินทางจากบ้านพักไปทำงาน

6) สภาพทางภูมิศาสตร์

7) โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงจุดประสงค์ของงาน แจกแจงรายละเอียดของงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนจะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจ เพราะรู้ว่าทำอะไรอย่างไร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ คือ

1) ความมั่นคงในงาน จากการสำรวจคนงานต้องการความมั่นคงของการทำงานมีถึงร้อยละ 80 โดยที่พนักงานต้องการทำงานในองค์กรทุกองค์การจนเกษียณอายุเพราะความมั่นคงถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการทำงาน

2) รายรับ ควรทำรายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันได้

3) ผลประโยชน์ ควรให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

4) โอกาสก้าวหน้า ทุกคนต้องการความก้าวหน้า กรณีศึกษาวิจัยพบว่า คนที่สูงอายุจะให้ความสนใจในการก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย

5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ และงานบางอย่างอำนาจที่ได้รับไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงใจในการทำงาน

6) สภาพการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางการภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดห้องทำงานที่ต้งองค์การ เป็นต้น

7) เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน

8) ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

10) ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

#### 4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้คือ

1) สิ่งแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจได้เต็มที่แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่จากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

2) ลักษณะอาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในงานสูงจะมีความพอใจสูง

3) สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์การ เช่น ขนาด รูปร่าง ความซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

4) เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและความพึงพอใจในงานเพราะ ได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

Luthans (1981) ได้กล่าวไว้โดยทั่วไปแล้วการที่จะระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดจะต้องอาศัยการศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจเสียก่อนซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมี 3 ประการได้แก่

1. อารมณ์ตอบสนองต่อสถานการณ์ทำงานนั้น

2. อารมณ์ตอบสนองต่อการเปรียบเทียบผลตอบแทนจริงจากการทำงานกับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

3. อารมณ์ตอบสนองที่มีต่อลักษณะต่างๆของงานนั้น ได้แก่ ตัวงาน (Work Itself) ค่าจ้าง (Pay) โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunities) หัวหน้างาน (Supervisor) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

### 2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

#### 2.1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1954 : 69-82)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับความต้องการที่เกิดขึ้นของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการอย่างไม่จำกัดและเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ โดยจะแบ่งออกเป็นลำดับชั้นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงของแต่ละบุคคล

Maslow เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มของนักมนุษยสัมพันธ์อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิสส์ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด” หลังจากที่เขาได้สังเกตปฏิกิริยาของคนจำนวนมากที่เขาได้ทำงานร่วมอยู่ด้วย และมนุษย์แต่ละคนมีลำดับชั้นความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับล่างสุด บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อคือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งมีชีวิตนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ โดยกระบวนการเหล่านี้จะไม่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมนั้นอีก
3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow (1954) ได้สรุปลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์อันเป็นสิ่งจำเป็นต่อการมีชีวิต อันได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค และความต้องการทางเพศ ความต้องการนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะไม่เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการทางกายภาพและจิตวิทยา ที่บุคคลต้องการเป็นอิสระจากความเครียดได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้น การป้องกันตนเอง (Protection) จากการกระทำต่างๆ ที่แวดล้อมตน รวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย
3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการเคารพ เกียรติยศ ความสนใจจากผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านร่างกายจะมาเป็นอันดับแรก เป็นความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิต ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพอใจ ความต้องการระดับอื่นก็จะเริ่มมีความสำคัญและความต้องการเหล่านี้ก็จะจูงใจและครอบงำพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว ความต้องการอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาทันทีตามลำดับของความต้องการ

#### 2.1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et.al (1959:44) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพบทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่ามีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจและไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัยด้วยกัน ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors) และปัจจัยก้ำจูน (Hygiene Factors)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

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

2) การได้รับการยอมรับในความสามารถยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความมีเกียรติยศศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3) ลักษณะของงานเป็นที่น่าพอใจ (Work it Self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา และความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ เป็นต้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่การงานพิเศษที่สำคัญ เป็นต้น

5) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and growth) หมายถึง เมื่องานสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อดูงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยก้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือเครื่องช่วยป้องกันก้ำจุนป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานะสภาพความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นต้น

ทางด้านปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้ดึงดูดใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ซึ่งปัจจัยห้า ประกอบด้วย

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

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน คัดเลือกในงานที่รับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และการสอนงาน การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการมอบหมายงาน เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Supervisor, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

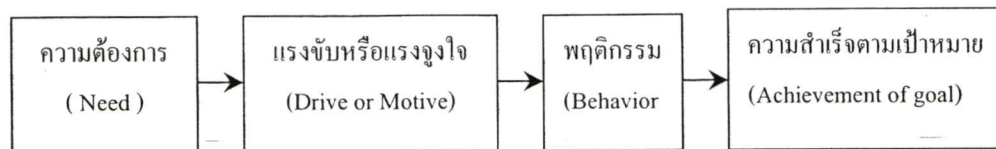
6) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

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

เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) เห็นว่าปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กร ในขณะที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานก็ตาม

ดังนั้น เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาถึงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ก็พบว่าทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) มีความสัมพันธ์คล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวคือทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลในขณะที่ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) จะช่วยให้เข้าใจถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการได้ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแนวคิดของความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ จากที่มีความจำเป็นมากไปจนถึงความจำเป็นน้อยนั้น สามารถจัดลำดับให้เข้าคู่กันได้กับองค์ประกอบต่างๆ ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก (Herzberg) ซึ่งก็เริ่มจากสิ่งที่มีความจำเป็นมากขึ้น ไปจนถึงสิ่งที่มีความจำเป็นน้อย เช่นกัน คือ จากปัจจัยสุขอนามัยไปสู่ปัจจัยจูงใจนั่นเอง จึงพบว่าทั้งสองทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกัน

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



ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ

ที่มา : สุชา จันทรเอม (2531:101-102)

จากแผนภูมิดังกล่าว 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

### 2.1.3.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired-Needs Theory)

ความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์ เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมุ่งที่ปรารถนาเพื่อความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) ความผูกพัน (Affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการบุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะความมากกว่าความต้องการอื่นๆ ดังนั้นความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for Achievement) จึงเป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะท้าทายและเยี่ยมยอด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการจูงใจ ซึ่งมีรูปแบบการจูงใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ความต้องการความผูกพัน (2) ความต้องการอำนาจ (3) ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) McClelland และทีมงานผู้วิจัย ได้พบว่าบุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นคว้าวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และจะประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการของ McClelland สำหรับผู้บริหาร (How McClelland's Approach Applies to Managers) ในการวิจัยของ McClelland ผู้ประกอบการควรเริ่มต้นและพัฒนาธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีสิ่งกระตุ้นอำนาจ ส่วนผู้บริหารจะแสดงความต้องการความสำเร็จสูง แต่ต้องการอำนาจหน้าที่และความรักความผูกพันต่ำ กลุ่มที่มุ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกตัวบุคคลเป็นหลักวิชาการผู้ก่อตั้งทฤษฎีการจูงใจในแนวนี้นี้ ได้แก่ สกินเนอร์ (Skinner)

#### 2.1.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จเป็นสิ่งที่คนทั่วไปต้องการ David McClelland กล่าวถึง ลักษณะผู้ที่ประสบความสำเร็จสูง 3 ประการ ได้แก่

1. พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาค้าง ๆ
2. กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ต้องการ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

#### 2.1.3.5 ทฤษฎี ERG (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง, ประสบความสำเร็จในชีวิต, ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทาย อิศราภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความ เป็นจริงได้

ความต้องการในทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความ ต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

#### 2.1.3.6 ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ Hackman และ Oldham อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill Variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่ง การเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้นๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

1. ลักษณะของงาน (Task Identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่ง จะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้

2. ความสำคัญของงาน (Task Significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค

3. ความมีอิสระภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือดา รางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ

4. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและ คุณภาพในการทำงานของตัวเอง

เราสามารถออกแบบและประยุกต์งาน เพื่อเพิ่มคุณลักษณะพิเศษในลักษณะต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บรรยายงานย่อยให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อเพิ่มความสามารถและทักษะให้แก่พนักงาน
2. จัดเตรียมงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่มอบหมายงานที่มีคุณค่าให้พนักงานได้รับผิชอบ เพื่อยกระดับภาระหน้าที่ บุคลิกภาพ และความสำคัญให้แก่พนักงาน
3. ให้พนักงานได้รับผิชอบติดต่อดังตรงกับลูกค้ำหรือผู้ใช้สินค้าด้วยตัวเอง เพื่อเพิ่มหรือยกระดับคุณภาพ บุคลิกภาพ และข้อมูลย้อนกลับจากลูกค้ำด้วยตัวของพนักงานเอง
4. ให้พนักงานได้มีอำนาจหน้าที่ในการรับผิชอบและควบคุมปัจจัยแวดล้อมที่นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของตน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและถือเป็นการเรียนรู้ที่ดีในลักษณะพิเศษของงานเหล่านั้น
5. จัดเตรียมผลที่เกิดจากงานที่พวกเขาได้ทำทั้งที่ดีและไม่ดีให้กับพนักงานได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเพิ่มข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน

#### 2.1.3.7 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) (Vroom)

ความคาดหวังตามแนวคิด Vroom เป็นการศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กร พบว่าการที่บุคคลกระทำการใด ๆ ก็ตาม จะขึ้นอยู่กับตัวแปรต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาเป็นอยู่เพียงใด
2. ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ
3. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่าเขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลนั้นอย่างแน่นอน
4. เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า

ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงเมื่อได้รับผลตอบแทนลดลง ความสัมพันธ์ของความพอใจกับผลตอบแทนจะหายไปเมื่อบุคคลไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ แต่ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปในทางตรงกันข้าม นั่นก็ชี้ให้เห็นว่าบุคคลไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้ นอกจากนี้ Vroom ยังได้เสนอแนวคิดความคาดหวังไว้ว่าในการตัดสินใจเลือกปฏิบัติของบุคคลเมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันในหลายสิ่งนั้น บุคคลจะเลือกปฏิบัติโดยการพิจารณา 2 ประการ คือ

1. พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะไปสู่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด
2. พิจารณาว่าสิ่งที่กระทำนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด

จะเห็นได้ว่าการพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ของบุคคล เขาจะเลือกทางหนึ่งซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตและข้อสรุป คือ บุคคลใดก็ตามที่มีความคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคลนั้นจะต้องเชื่อในความสามารถของตนเองว่า ถ้าสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้น และเขาได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนที่ต้องการหรือตามที่คาดหวังไว้ หรืออาจสรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้ผู้คน ยอมรับสิ่งต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่ตนเชื่อว่าความพยายามของตนที่จะสัมฤทธิ์ผล ออกมาเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับผลงาน ดังนั้นงานในโครงการต่าง ๆ จะได้รับการยอมรับหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังและความเชื่อของบุคคลว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร รวมทั้งจะใช้กลยุทธ์ใดที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังเอาไว้

ปัจจัยหลักของแนวคิดความเกี่ยวกับคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วงระหว่าง
2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจเป็นบวกหรือลบได้ ภายใต้สถานการณ์ของการทำงาน บุคคลอาจคาดหมายว่า ผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องโดยผู้บังคับบัญชาจะทำให้ความพอใจในทางบวก ส่วนผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้ ความพอใจในทางลบ ในทางทฤษฎีแล้วผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจเพราะว่า ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล
3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาจากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง โดยผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ส่วนผลลัพธ์ระดับที่สองจะเป็นผลที่ติดตามภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
4. สื่อกกลาง หมายถึง ความเป็นไปได้ หรือโอกาสของผลการกระทำที่จะได้ในระดับแรก ซึ่ง จะเป็นสื่อที่นำไปสู่การได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับที่สองคือ ไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง ตามทฤษฎีของ Vroom นั้น สื่อกกลางหรือความคาดหวังที่สองจะอยู่ภายในช่วง +1 กับ 0 ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใดๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สองแล้ว สื่อกกลางจะมีค่าเท่ากับ 0 เช่น ถ้านาย ก. ต้องการจะได้รับการเลื่อน ตำแหน่ง โดยเขาเห็นว่าถ้าผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ดี ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ เป้าหมายของเขาได้ผล ดังนั้นผลลัพธ์แรกของเขา ก็คือต้องทำงานให้ได้ผลดีที่อยู่ในเกณฑ์ดีและ ผลลัพธ์ระดับแรกจะมีความพอใจเป็นบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกจะมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ ระดับที่สอง คือ การได้รับตำแหน่งตามที่เขาคาดหวังไว้ ดังนั้นผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือที่ จะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่สองนั่นเอง ตามทฤษฎีของ Vroom การกระทำของบุคคลหนึ่งย่อมจะ ขึ้นอยู่กับระดับการจูงใจ และระดับการจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับผลคูณของความพอใจ กับ สื่อกกลาง และความคาดหวัง และถ้าบุคคลกระทำการหลายอย่างก็จะเอาระดับการจูงใจมารวมกันก็จะได้เป็น พลังจูงใจ

ตามทฤษฎีของ Vroom การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของ ความคิดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน (ความพอใจ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (ผลการปฏิบัติงานที่ดี) จะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเพิ่มเงินเดือน (สื่อกลาง)
3. การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ (ความคาดหวัง)

Bartol and Martin (1991) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 3 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน เป็นการคาดการณ์หรือ ประเมินการไว้ล่วงหน้าว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในกรที่จะแสดงพฤติกรรม หรือ ลงมือ ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ถ้าได้ใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถของตนเองร่วมกับความพร้อมอื่น ๆ ตามสถานการณ์ในขณะนั้น และถ้าคาดการณ์ หรือ ประเมินการพบว่ามีความพร้อมเพียงพอ บุคคลจะตัดสินใจแสดงพฤติกรรม หรือลงมือทำงาน ขึ้น นั้นด้วยความพยายามดังกล่าว แต่ถ้าพบว่างานนั้นยากเกินไป ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอขาดทรัพยากร หรือสิ่งสนับสนุนที่สำคัญ บุคคลอาจตัดสินใจไม่แสดงพฤติกรรมหรือลงมือทำงาน ขึ้น นั้น ดังนั้นงาน ความพร้อมของสิ่งแวดล้อมการทำงาน และความสามารถของตนเองที่มีอยู่ จึง เป็น ตัวจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน

2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน เป็นการคาดการณ์หรือ ประเมินการไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมหรือลงมือทำงานว่า ถ้าได้แสดงพฤติกรรม หรือ ลงมือทำงานขึ้นนั้นแล้ว ด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ จะได้ผลลัพธ์อย่างไรกับตนเอง ผลลัพธ์ ที่ได้ นั้นก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อตนเองอย่างไรบ้าง กลุ่มค่าหรือไม่ ผลลัพธ์ที่ได้รับนี้รวมถึงรางวัล ภายนอกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เช่น เงิน ค่าชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลภายในที่ เป็นนามธรรม เช่น ความรู้สึกเป็นสุข อิมเอ็บใจในความสำเร็จของชีวิต ดังนั้นผลลัพธ์จึงเป็น ตัวจูง ใจสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรม

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล เป็นการคาดการณ์หรือประเมินการในการให้คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลจากการทำงานขึ้นนั้น ๆ เมื่อ ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถของตนเองแล้ว บุคคลจะมีความคาดการณ์หรือประเมินการในการให้คุณค่าของ ผลลัพธ์ แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะมีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ตาม รางวัลที่มีคุณค่าสูงสำหรับแต่ละบุคคล จะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมหรือลงมือทำงาน

สมยศ นาวิการ (2538) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังว่าอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน เกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมภายในองค์กร 4 ข้อ คือ

1. พฤติกรรมถูกกำหนดโดยแรงกดดันภายในบุคคล และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ซึ่ง มีความต้องการและความคาดหวังไม่เหมือนกัน มีอิทธิพลต่อการตอบสนองของพวกเขาเหล่านั้น ต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บุคคลทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของพวกเขาภายในองค์การ และการตัดสินใจเหล่านี้อาจเป็นเรื่องของ

- 1) พฤติกรรมในฐานะเป็นสมาชิก การมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน
- 2) พฤติกรรมของการใช้ความพยายามจะทำงานหนักมากขึ้นแค่ไหน

3. บุคคลมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลต่าง ๆ มีความพอใจ ผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน การทำความเข้าใจความต้องการของพวกเขาจะนำไปสู่ความเข้าใจแต่ละบุคคล ในการจูงใจและให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม

4. บุคคลทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังของพวกเขา พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการมากขึ้นแค่ไหน บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมในแนวทางที่พวกเขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่พวกเขามองเห็นว่าจะทำให้เกิดผลที่ไม่ต้องการ

โดยทฤษฎีที่ใช้ข้อสมมติฐานเหล่านี้ เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง คือ

1. ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างภายในใจ บุคคลต้องมีความคาดหวังถึงผลดีตามมาอย่างใดอย่างหนึ่ง จากพฤติกรรมดังกล่าวเหล่านี้ เช่น คนงานที่กำลังคิดว่าจะเพิ่มผลผลิตของเขาเป็นสองเท่าอาจจะคาดหวังว่า การเพิ่มผลผลิตเป็นสองเท่าจะทำให้เขาได้รับการยกย่อง ได้ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือไม่ได้อะไรเลย คนงานอาจคาดหวังว่า ผลที่ตามมาอาจเป็นศัตรูกับเพื่อนร่วมงาน แต่ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของ บุคคล ว่าเขาควรจะมีพฤติกรรมที่มุ่งหมายไว้หรือไม่

2. คุณค่า ผลลัพธ์ของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องเกี่ยวข้องกับคุณค่า (ความพอใจหรืออำนาจของการจูงใจ) ของแต่ละบุคคล เช่น การโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งที่มีผลตอบแทนสูงขึ้น ในต่างจังหวัดอาจทำให้เกิดความพอใจเป็นอย่างมากกับบุคคลที่ต้องการเงินและสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ การโยกย้ายอาจทำให้พอใจน้อยมากกับบุคคล ถ้าหากว่าเขามีความผูกพันเป็นอย่างมาก กับเพื่อนบ้าน และกลุ่มงานเดิมอยู่

3. ความคาดหวังความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคล เกี่ยวกับ ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีความยุ่งยากมากขึ้นแค่ไหน จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ของบุคคลว่าเขาควรจะมีพฤติกรรมดังกล่าวนี้หรือไม่ คำตอบที่บุคคลจะให้กับคำถามนี้ขึ้นอยู่กับ

นักจิตวิทยาในกลุ่มปัญญานิยม มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญา หรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของตน (สตันจัน ใจเอื้อ, 2538) ด้วยความเชื่อเช่นนี้ จึงมีข้อสรุปว่า

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวเอง รวมทั้ง แรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมโดยเลือกพฤติกรรมหลายอย่าง และสิ่งที่เป็นข้อมูลที่จะให้ เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่ได้รับภายหลัง จากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ไป แล้ว เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสม ของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่ง ความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติ อย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการ คิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา

#### 2.1.3.8 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

Adams กล่าวว่า ปกติคนเราจะแสวงหาความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบผล งานที่เราอุทิศให้กับองค์กรกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร ถ้าเราคิดว่าเรายังรับน้อยกว่าคนอื่น เราก็จะรู้สึกตึงเครียด เกิดความรู้สึกลำเอียง และส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะกระทำ แต่ถ้าเราพบว่าสิ่งที่ เราได้รับเป็นสัดส่วนที่เท่ากับรางวัลและเท่ากับคนอื่น ๆ เราก็จะอยู่ในระดับที่เสมอภาคเป็นธรรมชาติ ประกอบด้วยหลัก 4 ส่วน ได้แก่

1. คนเราเห็นตัวเองโดยการเปรียบเทียบกับคนอื่น คนใดที่ทำกรสิ่งที่จะเรียกว่า ตัวเอง (Person)
2. คนเราเปรียบเทียบกับตัวเองกับอีกคนหนึ่ง คน ๆ นั้นเรียกว่า คนอื่น (Other)
3. ทริพส์สินทุกอย่างที่คนนำมาใช้ในงาน หมายถึง ต้นทุน (Input) ได้แก่ ความรู้ส่วนบุคคล สติปัญญา ประสบการณ์ ทักษะ ความอาวุโส ระดับความพยายาม และสุขภาพ เป็นต้น
4. คนได้จากการทำงานเปรียบเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน สถานภาพ และข้อได้เปรียบโดยอาวุโส เป็นต้น

ทฤษฎีได้บอกถึงรูปแบบอัตราส่วนระหว่างต้นทุนกับผลลัพธ์ของตัวเอง และเปรียบเทียบกับอัตราส่วนระหว่างต้นทุนกับผลลัพธ์ของคนอื่น Adams เชื่อว่า คนได้คำนวณปริมาณของต้นทุน และผลลัพธ์ในมาตราเดียวกัน เช่น คนตัดสินใจที่จะใช้ต้นทุนทั้งหมดที่มีในการทำงาน หากมี 50 หน่วย คน ๆ นั้นก็จะกำหนดว่าผลลัพธ์ที่ได้ก็ต้องเท่ากัน คือ 50 หน่วย ฉะนั้น อัตราส่วนคือ 50:50 หลังจากนั้นเราก็จะเปรียบเทียบอัตราส่วนของต้นทุนและผลลัพธ์ของตนเองกับต้นทุนและผลลัพธ์ ของคนอื่น เราอาจกล่าวได้ว่าตัวเราประเมินต้นทุนและผลลัพธ์ของคนอื่นเป็น 50 หน่วยเหมือนกัน ฉะนั้นเราจะได้อัตราส่วนซึ่งประเมินโดยตัวเองคือ ตัวเอง 50:50 คนอื่น 50:50 ความเท่าเทียมกัน ระหว่างอัตราส่วนซึ่งรู้ด้วยตัวเอง จะเรียกว่าความเสมอภาคหรือความยุติธรรม ถ้าตัวเองรู้ว่าคนอื่น ได้ผลลัพธ์ 200 หน่วย แต่ได้ให้ต้นทุนไป 200 หน่วยเช่นเดียวกัน ก็ทำให้เรารู้สึกถึงความเสมอภาค ว่า คนอื่นได้ผลลัพธ์ที่มากกว่าตัวเรา แต่ในขณะที่เดียวกันคนอื่นก็ได้ให้ต้นทุนที่มากกว่าด้วยนั่นคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

50:50 เท่ากับ 200:200 อะไรเกิดขึ้นถ้าอัตราส่วนของตัวเองต่างจากคนอื่น นั่นคือ 50:50 เทียบกับ 50:75 ทั้งตัวเองและคนอื่นต่างรู้ว่าต้นทุนที่ให้ไปเท่ากัน คือ 50 หน่วย แต่คนอื่นกลับได้ผลลัพธ์ที่มากกว่า คือ 75 หน่วย Adams เรียกสถานการณ์นี้ว่าไม่สมภาคหรือไม่ยุติธรรม ซึ่งเป็นความรู้สึกเมื่อคนอื่นได้รับผลลัพธ์มากกว่าในขณะที่ให้ต้นทุนไปเท่ากัน ความรู้สึกไม่เท่าเทียมเป็นต้นเหตุของความตึงเครียด ซึ่งมีส่วนจูงใจให้ตัวเองลดบทบาทลง ยิ่งความไม่เท่าเทียมกันระหว่างตัวเองกับคนอื่นมีมากเท่าไร แรงจูงใจที่จะลดบทบาทก็มีมากขึ้น ดังนั้น ที่มาของแรงจูงใจคือความรู้สึกตึงเครียดเพราะความไม่เท่าเทียม Adams ได้เสนอความไม่เท่าเทียมไว้ 2 ประเภท

1. ไม่เท่าเทียมด้วยค่าตอบแทนที่น้อยกว่า (Underpayment inequity) คือ เมื่อตัวเองรู้ว่าได้ผลลัพธ์จากงานต่ำกว่าคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบจากข้อมูลที่ให้ไป ตัวอย่างความไม่เท่าเทียมด้วยค่าตอบแทนที่น้อยกว่า คือ ตัวเอง 50:50 คนอื่น 50:75

2. ไม่เท่าเทียมด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า (Overpayment inequity) คือ เมื่อตัวเองรู้ว่าได้ผลลัพธ์ที่สูงกว่าคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบจากต้นทุนที่ให้ไป ตัวอย่างความไม่เท่าเทียมด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า คือ ตัวเอง 50:75 คนอื่น 50:50

#### 2.1.3.9 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

เนื่องจากโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาหรือคนงาน จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือตัวผู้บริหารของตัวเองเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นการสมควรที่จะได้ทราบถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในทรนสนะของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คนงานมีโอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับว่าลักษณะของข้อสมมติฐานหรือความเชื่อของผู้บริหารที่มีต่อตัวคน (Managerial Assumption on Employee) เป็นสำคัญ

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

#### ทฤษฎี X

McGregor ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะ ดังนี้คือ

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้องค์การจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม กำกับ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ

3. คนโดยทั่วไป มักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการ โดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆ คนโดยทั่วไปจะไม่มีวาทะหรือรีรอ หรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องของความมั่นคง (Security Needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

### ทฤษฎี Y

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ในทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้กำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้น คนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่สนุกสนานเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย ดังนั้นลักษณะของคนโดยทั่วไปจึงมิใช่ว่าจะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานต่างๆ จะเป็นสิ่งที่ดีหรือเลวสำหรับคนงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของการควบคุม ในทางตรงข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไปในลักษณะของการบังคับลงโทษ ก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน ดังนั้น การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเป็นโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง (Self-Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self-Control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องานขององค์การจึงย่อมมีผลทำให้งานดังกล่าว เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจตามความพอใจของตนเองด้วย

3. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เพราะขาดความกระตือรือร้นมุ่งที่จะตอบสนองสิ่งจูงใจทางด้านความมั่นคงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ก็สืบเนื่องมาจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เคยเป็นมามากกว่า แต่เท่าที่จริงแล้วลักษณะของคนจะไม่เป็นไปตามที่กล่าวมา ถ้าหากงานต่างๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนงานก็จะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานนั้น

4. ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดีเลิศ คือจะมีความคิดความอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ไขปัญหาค่างๆ ขององค์การได้อย่างดี

5. ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ภายใต้ระบบอุตสาหกรรมในปัจจุบัน การที่ยังมิได้เข้าลักษณะของคนนี้แท้จริง จึงเป็นผลทำให้ใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับมนุษย์เป็นไปโดยไม่ได้ผลเต็มที่

ข้อสมมติฐานทั้งสองนี้เป็นข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะทำความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติสำหรับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยอำนาจ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงขึ้น และโดยความเข้าใจดังกล่าว ก็ย่อมจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่า จะต้องใช้วิธีการบริหารตัวคนในลักษณะที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากที่ผู้บริหารจะได้นำไปปรับใช้เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานสำหรับการปฏิบัติงานต่อไป

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ซึ่งมีสิ่งมากระตุ้นให้มีความรู้สึกเหล่านั้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีระดับที่สูง จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นความตั้งใจที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น และเกิดประสิทธิภาพของงานตามมา เนื่องจากจะทำให้บุคคลเหล่านั้น ขณะที่ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องคำนึงถึงปัจจัยความต้องการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติและปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ แล้วสนองตอบความต้องการเหล่านั้น ทั้งนี้ โดยจะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

## 2.2 อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ไดรฟ์ในประเทศไทย

### 2.2.1 ความเป็นมาของอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

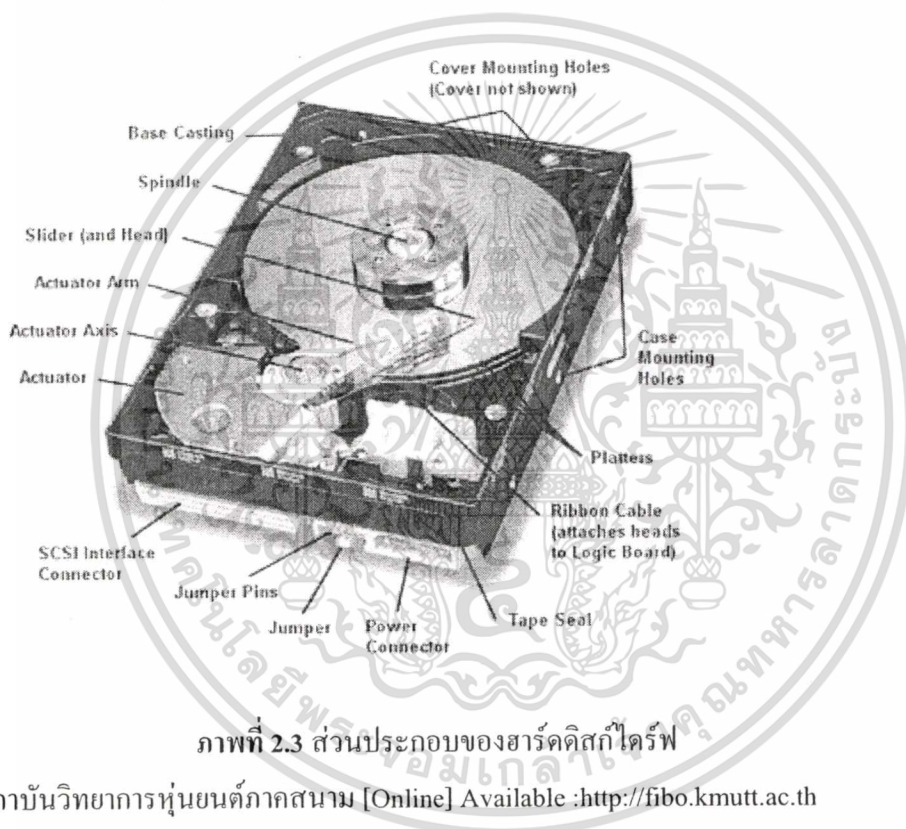
อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ถือกำเนิดในประเทศไทย เมื่อบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เข้ามาบุกเบิกตั้งฐาน การผลิตในปี 2526 จากนั้นก็ชักชวนให้บริษัท จากต่างประเทศ เข้ามาตั้งฐานการผลิตชิ้นส่วนขึ้นในประเทศไทย เพื่อป้อนโรงงานของตนเอง

ปัจจุบันประเทศไทยมีผู้ผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์รายใหญ่ อยู่ 3 ราย คือ บริษัทซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ จำกัด และ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด (ข้อมูลแสดงในตารางที่ 2.1)

## ตารางที่ 2.1 การเข้ามาของผู้ประกอบการฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์รายใหญ่ในประเทศไทย

บริษัทผู้ประกอบฮาร์ดดิสก์	ปีที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย
บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	2526
บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	2545
บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ จำกัด	2546 (รวมกิจการกับ IBM)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI)



ภาพที่ 2.3 ส่วนประกอบของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

ที่มา : สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม [Online] Available :<http://fibo.kmutt.ac.th>

2.2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ฮิตาชิ จีเอสที) จำกัด บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ฮิตาชิ จีเอสที) จำกัด ก่อตั้งขึ้นในปี.ศ. 2546 ในฐานะที่เป็นบริษัทร่วมระหว่าง ฮิตาชิ และ ไอบีเอ็ม โดยมีเป้าหมายในการประกอบธุรกิจด้านเทคโนโลยีการเก็บข้อมูล จุดมุ่งหมายหลักของบริษัทฯ คือการอำนวยความสะดวกด้านการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัลปริมาณมากๆ เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน โดยมีผลิตภัณฑ์ที่ครอบคลุมการใช้งาน ทั้งในสำนักงานบนท้องถนนหรือที่บ้านพักอาศัยทั่วไป ทำให้ผู้บริโภคสามารถดำเนินชีวิตใน โลกดิจิทัล ด้วยการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์คุณภาพสูง จากประวัติอันยาวนานในการประดิษฐ์ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ฮิตาชิ จีเอสทีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำตลาดด้วยการฉลองปีทองของเทคโนโลยี การจัดเก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2549 ฮาร์ดไดรฟ์มีอิทธิพลอย่างมากต่ออุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์และคอนซูเมอร์อิเล็กทรอนิกส์นับตั้งแต่มีการคิดค้นนวัตกรรมนี้เมื่อ 50 ปีที่แล้ว และสิ่งนี้คือมรดกของฮิตาชิในวันนี้ ศูนย์นิยามของฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ขนาดเล็กที่ได้มาตรฐาน ความสามารถในการจัดเก็บข้อมูล ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ฮิตาชิ มีพนักงานมากกว่า 27,000 คนทั่วโลก บริษัทฯ ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อการเก็บข้อมูลหลากหลายประเภทเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ เซิร์ฟเวอร์ หรืออุปกรณ์มือถือทั่วไป

#### 2.2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

เวสเทิร์น ดิจิตอล (WD) หนึ่งในผู้บุกเบิกอุตสาหกรรมด้านอุปกรณ์การจัดเก็บข้อมูลที่มีชื่อเสียงระดับโลก WD จัดจำหน่ายสินค้าและบริการให้แก่บุคคลทั่วไป รวมทั้งองค์กรที่ต้องการรวบรวม จัดการ และใช้ข้อมูลดิจิทัล WD เป็นผู้ผลิตฮาร์ดไดรฟ์ที่มีประสิทธิภาพสูงและเชื่อถือได้ในเรื่องคุณภาพ ซึ่งช่วยในการเก็บรักษา ป้องกันการสูญหายของข้อมูลและเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้ใช้ WD ถูกก่อตั้งในปี พ.ศ. 2513 โดยผลิตภัณฑ์ด้านจัดเก็บข้อมูลของเวสเทิร์น ดิจิตอลถูกจัดจำหน่ายให้แก่ผู้ผลิตระบบและผู้ขายปลีกระดับชั้นนำที่ได้รับ การคัดสรร ภายใต้อแบรนด์เวสเทิร์น ดิจิตอล และดับบลิวดี Western Digital เป็นเครื่องหมายการค้าจดทะเบียน และสัญลักษณ์ WD เป็นเครื่องหมายการค้าของเวสเทิร์น ดิจิตอล เทคโนโลยี อิงค์

#### 2.2.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ได้รับการก่อตั้งขึ้นในพ.ศ.2522 โดยนาย อลัด เอฟชูการ์ท์ ร่วมก่อตั้งกิจการบริษัท แอลโซเซเทค ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ด้วยเงินทุน 1.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ ในการผลิตอุปกรณ์บันทึก ข้อมูล หรือ ฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์สำหรับ คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ และจำหน่าย ฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์รุ่น SST506 ขนาด 5 เมกกะไบต์เป็นรุ่นแรก บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ได้ขยายกิจการมายังภูมิภาคเอเชียโดยเริ่มดำเนินการผลิตฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ในประเทศสิงคโปร์ ในพ.ศ. 2525 ก่อนแล้วในพ.ศ. 2526 ก็ได้เข้ามาตั้งโรงงาน ผลิตฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ในประเทศไทย และตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนขึ้นต้นที่เมืองปิ่นัง ประเทศมาเลเซีย ในพ.ศ. 2531 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาซีเกทได้พัฒนาเทคโนโลยีฮาร์ดไดรฟ์ ไดรฟ์ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการควบกิจการ กับบริษัทที่มีเทคโนโลยีขั้นสูงต่างๆ เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ ฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ ที่มีคุณภาพ เช่น ซีเกทได้ซื้อ กิจการ ฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ ระดับเมนเฟรมของบริษัท อิมพริมิส เริ่มผลิตชิ้นส่วนสำหรับ ฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ ด้วยตนเอง และควบกิจการ กับบริษัทคอนเนอร์ เพอร์ริเฟอร์รัล ในพ.ศ. 2539 ล่าสุดปี2549 บริษัท ซีเกท เทคโนโลยีได้ซื้อ กิจการฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ ของบริษัทแม็คคอร์ด ซึ่งเป็นผู้ผลิตฮาร์ดไดรฟ์ไดรฟ์ มีส่วนแบ่งตลาดโลก อันดับ 2 รองจาก บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี การดำเนินงานของบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ในประเทศไทย เริ่มต้น เมื่อ พ.ศ. 2526 หรือประมาณ 23 ปี ที่ผ่านมา โดยมีสำนักงานแห่งแรกในประเทศไทยซึ่งว่าจ้างพนักงานเพียง 50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คน ตั้งอยู่ที่ อาคารสินเคหะการ ถนนรัชดาภิเษก ต่อมามีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยมีโรงงาน แห่งที่ สอง ที่ถนนวิภาวดีรังสิต และเมื่อความต้องการฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟมากขึ้นจึงเปิดโรงงานอีกแห่ง หนึ่งที่ ถนน พระรามสี่ อาคารมโนรม ในพ.ศ. 2529 และขยายฐานการผลิตไปยังจังหวัด สมุทรปราการ พ.ศ. 2532 รวมทั้ง ได้เปิดโรงงานผลิตชิ้นส่วน ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ที่ โรงงาน ลาดกระบัง โรงงานเวลโกรว์ ในปี 2537 ได้เปิดโรงงานอีกแห่งที่นครราชสีมา หลังจากเกิดภาวะวิกฤติ เศรษฐกิจตกต่ำของสหรัฐอเมริกา และการแข่งขันที่รุนแรงประกอบกับการปรับกลยุทธ์ การแข่งขัน จึงมีการปิดโรงงานในประเทศไทยเหลือเพียง 2 โรงงานในพ.ศ. 2542 คือ ที่เทพารักษ์จังหวัด สมุทรปราการ และ สูงเนิน จังหวัด นครราชสีมา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น

### 2.2.2 ภาวะอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย

กลุ่มอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟที่มีการเชื่อมโยงของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนและการประกอบ ฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ที่สามารถพัฒนาให้เป็นคลัสเตอร์หรือกลุ่มอุตสาหกรรมที่เข้มแข็งขึ้นได้ในอนาคต ในการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟจากผู้ประกอบการทั้ง 3 รายนั้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยใน ช่วงไตรมาสแรกของปี 2546 นี้ มีการผลิตเพิ่มสูงขึ้นเป็น 11.06 ล้านชิ้นเพิ่มสูงขึ้น 49% จากช่วง เดียวกันในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้จะเห็นว่าการผลิตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้นมาจากการเข้ามาลง ทุนของบริษัทรายใหม่ การผลิตชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟมีการผลิตเพิ่มขึ้นเช่นกัน

โดยเฉพาะภายหลังรัฐบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญและได้ประกาศให้มีการส่งเสริมการลงทุน เป็นการเฉพาะสำหรับกิจการประกอบฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยในปี พ.ศ. 2547 บริษัทเหล่านี้ ต่างขยายกำลังการผลิตจนทำให้ปัจจุบันประเทศไทยถูกจัดว่าเป็นฐานการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ อันดับหนึ่งของโลก

จากข้อมูลของสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2548-2552 (ม.ค.- เม.ย.) จะเห็น ว่ารายการสินค้าที่มีมูลค่าส่งออกมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ สินค้าประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และส่วนประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 2.2 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสินค้าประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านอุตสาหกรรมเช่นใน ด้าน การจ้างงาน, การลงทุน, การส่งออก การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศ เป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจจากอุตสาหกรรมและสร้างอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ อีก จำนวนมาก

ถึงแม้ว่าข้อมูลการส่งออกล่าสุดในปี 2552 (ม.ค.- เม.ย.) พบว่าการส่งออกมีแนวโน้มที่ต่ำลง เนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยทั่วโลก แต่สินค้าประเภทเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ก็ยังคงมีมูลค่าการส่งออก ร้อยละ 9.74 จากมูลค่าการส่งออกโดยรวม ของประเทศ (ตารางที่ 2.3) และคิดเป็นมูลค่าการส่งออกถึง 149,951.85 ล้านบาท (ตารางที่ 2.2) ซึ่ง ยังคงรักษามูลค่าการส่งออกเป็นอันดับหนึ่ง และ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสินค้าประเภทนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 แสดงมูลค่าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2548-2552

(ม.ก.- เม.ย.)

มูลค่า : ล้านบาท

รายการ	2548	2549	2550	2551	2552 (ม.ก.- เม.ย.)
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	474,445.19	565,806.93	597,059.91	605,313.98	149,951.85
2. อัญมณีและเครื่องประดับ	129,339.28	139,864.58	185,149.57	274,093.15	147,298.75
3. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	310,306.53	362,374.31	447,109.39	513,154.20	104,208.13
4. แผงวงจรไฟฟ้า	238,454.60	267,598.31	290,349.51	237,972.57	55,800.41
5. ข้าว	92,993.72	98,179.00	119,215.43	203,219.08	52,977.61
6. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	115,513.31	134,035.23	157,685.96	176,877.00	51,249.13
7. เม็ดพลาสติก	167,914.20	171,394.06	179,511.99	181,158.74	44,076.55
8. เคมีภัณฑ์	105,732.82	130,475.48	135,072.99	141,693.83	43,009.25
9. ผลิตภัณฑ์ยาง	94,094.26	117,269.50	125,960.69	149,894.85	42,453.20
10. ยางพารา	148,679.86	205,483.11	194,338.73	223,628.23	41,389.42
11. น้ำมันสำเร็จรูป	94,995.55	138,785.62	140,716.09	259,739.09	41,299.62
12. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	100,284.20	113,050.15	109,024.26	128,923.85	36,628.91
13. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	84,509.13	100,867.03	149,901.18	139,367.21	32,941.16
14. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่น ๆ	88,314.39	95,521.16	128,988.78	123,852.42	30,315.79
15. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	87,334.08	87,460.72	110,262.22	107,112.52	30,055.68
16. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	126,178.25	121,882.65	105,227.09	101,842.85	29,880.07
17. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	125,534.40	131,548.76	105,908.47	103,665.29	24,880.52
18. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	70,997.39	71,728.41	79,291.64	88,586.89	22,428.70
19. น้ำตาลทราย	28,114.01	28,109.18	43,806.66	47,637.52	18,084.35
20. หนังสือและสิ่งพิมพ์	4,552.63	3,922.27	25,351.83	47,809.19	17,079.12

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร: (2552)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 แสดงสัดส่วนมูลค่าสินค้าสินค้าส่งออกสำคัญ 20 รายการแรกของไทย ปี 2548-2552

(ม.ก.-ม.ย.)

สัดส่วน:ร้อยละ

รายการ	2548	2549	2550	2551	2552 (ม.ก.-ม.ย.)
1. เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	10.69	11.46	11.26	10.34	9.74
2. อัญมณีและเครื่องประดับ	2.91	2.83	3.49	4.68	9.57
3. รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ	6.99	7.34	8.43	8.77	6.77
4. แผงวงจรไฟฟ้า	5.37	5.42	5.48	4.07	3.62
5. ข้าว	2.10	1.99	2.25	3.47	3.44
6. เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์	2.60	2.71	2.97	3.02	3.33
7. เม็ดพลาสติก	3.78	3.47	3.39	3.10	2.86
8. เคมีภัณฑ์	2.38	2.64	2.55	2.42	2.79
9. ผลิตภัณฑ์ยาง	2.12	2.38	2.38	2.56	2.76
10. ยางพารา	3.35	4.16	3.67	3.82	2.69
11. น้ำมันสำเร็จรูป	2.14	2.81	2.65	4.44	2.68
12. อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป	2.26	2.29	2.06	2.20	2.38
13. เครื่องจักรกลและส่วนประกอบของเครื่องจักรกล	1.90	2.04	2.83	2.38	2.14
14. เครื่องใช้ไฟฟ้าและส่วนประกอบอื่น ๆ	1.99	1.93	2.43	2.12	1.97
15. เครื่องปรับอากาศและส่วนประกอบ	1.97	1.77	2.08	1.83	1.95
16. เสื้อผ้าสำเร็จรูป	2.84	2.47	1.98	1.74	1.94
17. เครื่องรับวิทยุโทรทัศน์และส่วนประกอบ	2.83	2.66	2.00	1.77	1.62
18. ผลิตภัณฑ์พลาสติก	1.60	1.45	1.50	1.51	1.46
19. น้ำตาลทราย	0.63	0.57	0.83	0.81	1.17
20. หนังสือและสิ่งพิมพ์	0.10	0.08	0.48	0.82	1.11
รวม 20 รายการ	60.56	62.49	64.69	65.89	66.00
อื่น ๆ	39.44	37.51	35.31	34.11	34.00
มูลค่ารวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร : (2552)

เนื่องจากฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูงในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ประเทศ และความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก สำหรับผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ส่งออกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกที่สำคัญของไทยจากการที่การผลิตและส่งออกจากประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา

ข้อมูลของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเทศไทยได้บรรจุอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เข้าไปอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ปี พ.ศ. 2550-2554 ในหัวข้อยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10:82) ไปแล้ว ซึ่งเป็นการเน้นย้ำถึงการให้ความสำคัญของอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของประเทศ ที่มีการเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ ในด้านการส่งเสริมการลงทุน และการจ้างงาน มูลค่าทางเศรษฐกิจอันมหาศาลของอุตสาหกรรมนี้ก่อให้เกิดการลงทุนและการถ่ายทอดเทคโนโลยีสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงทำให้เกิดการแข่งขันสูงมากในการดึงดูดการลงทุนจากกลุ่มทุนเข้ามาลงทุนของแต่ละประเทศ ซึ่งต่างก็สร้างกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพเหนือคู่แข่ง ซึ่งกลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้มีการลงทุนนั้นมีหลายด้าน เช่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อาทิ การก่อตั้งสถาบันวิจัยต่างๆร่วมกับภาคเอกชน, การพัฒนาภาคขนส่ง ภาคส่งเสริมทางด้านวัตถุดิบ, การจูงใจทางด้านต้นทุนของภาครัฐบาล ซึ่งการจูงใจทางด้านการลงทุน จะเห็นได้จากการส่งเสริมการลงทุนของภาครัฐบาล ไทยมีการส่งเสริมการลงทุนหลายรูปแบบเช่นการให้ BOI ลดภาษีนำเข้า ภาษีนิติบุคคล ทำให้เกิดการลงทุนพัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตผ่านทางการนำเข้าเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้มากขึ้น จะเห็นว่าอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีความสำคัญมากกับประเทศไทยเนื่องจากไทยเป็นฐานการผลิตใหญ่เป็นอันดับหนึ่งของโลก (กรมส่งเสริมการลงทุนของประเทศไทย, 2552)

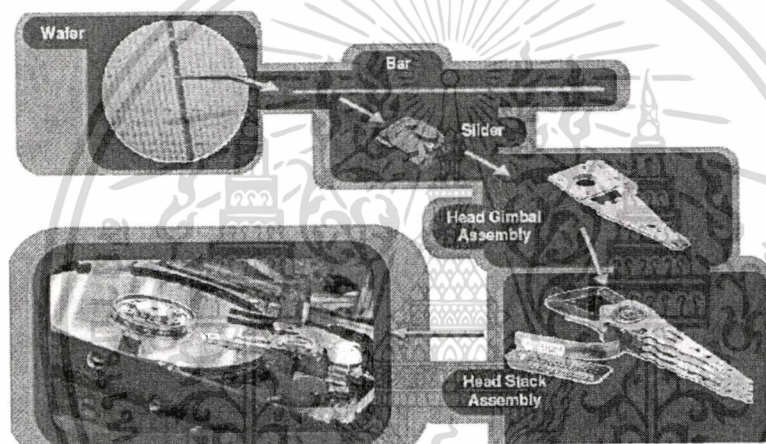
ขณะเดียวกันจากภาวะชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลกเมื่อปลายปี 2552 ส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกต้องชะลอตัวด้วย เช่นเดียวกับกับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ก็ได้ส่งผลให้ การผลิตเพื่อส่งออกที่ปรับตัวลดลงมีการชะลอตัวของการส่งออกไปยังตลาดสหรัฐอเมริกาที่เป็นตลาดส่งออกหลักของผลิตภัณฑ์ชนิดนี้ ถึงแม้การผลิตจะมีการขยายกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น ในช่วงปลายปี 2549 และต้นปี 2551 เพื่อรองรับการขยายตัวของส่งออกไปยังภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกโดยเฉพาะตลาดจีน แต่ในช่วงเดือนธันวาคม 2551 มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพียง 64.96% เท่านั้น จากเดิมที่เคยมีอัตราการใช้กำลังการผลิตเกือบเต็มที่ ประมาณ 85-100% แต่มีสัญญาณที่ดีเนื่องจากในช่วง 3 เดือนแรกของปี 2552 มีอัตราการใช้กำลังการผลิตเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 73.13% ทำให้มูลค่าการส่งออกโดยรวมของส่วนประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์ค่อยๆขยับเพิ่มขึ้นจากเดือนก่อนๆ ขณะที่ การเติบโตในแง่ของมูลค่าอาจไม่เติบโตมากนักเนื่องจากภาวะการแข่งขันด้านราคาที่มีราคาขายโดยเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ จึงต้องขายปริมาณมากขึ้นเพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดไว้ ขณะที่ การพัฒนาเทคโนโลยีฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเพิ่มมูลค่าราคาให้สูงขึ้น โดยปรับให้มีขนาดเล็กลง ความจุมากขึ้น เข้าถึงข้อมูลเร็วขึ้น ใช้ได้กับ Hardware หลายประเภท (ข้อมูลรายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสถาบันไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์:2552)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.2.3 กระบวนการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

กระบวนการผลิตมีกระบวนการที่สลับซับซ้อนและบางขั้นตอนต้องใช้ความแม่นยำมากซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีการขั้นสูงในการผลิต เราสามารถแบ่งขั้นตอนการผลิตออกเป็น 5 กระบวนการหลัก คือ

1. กระบวนการผลิตแผ่นเวเฟอร์ (Wafer Fabrication)
2. กระบวนการผลิตหัวอ่านและเขียนข้อมูล (Slider Fabrication)
3. กระบวนการผลิต Head Gimbal Assembly (HGA)
4. กระบวนการผลิต Head Stack Assembly (HSA)
5. กระบวนการผลิต Hard Disc Drive (HDD)



ภาพที่ 2.4 ลำดับขั้นตอนการประกอบชิ้นส่วนฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

#### 2.2.3.1. กระบวนการผลิตแผ่นเวเฟอร์ (Wafer Fabrication)

การผลิตแผ่นเวเฟอร์ในปัจจุบันจะมีจำนวนขั้นตอนการผลิตประมาณ 350 ขั้นตอนซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 กระบวนการหลักดังต่อไปนี้

1. กระบวนการผลิตแผ่น Substrate เป็นการผลิตชิ้นส่วนที่ใช้เป็นฐานในการปลูกอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่อ่านและเขียนข้อมูล แผ่นเวเฟอร์นี้จะทำมาจากวัสดุ  $Al_2O_3$  ที่มีความแข็งแรงและทนทานต่อการเปลี่ยนรูปร่างและการสึกกร่อนสูง

2. กระบวนการผลิตอุปกรณ์อ่านข้อมูล (Reader Element) เป็นการผลิตอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับอ่านสัญญาณจากแผ่น Media (ที่ได้นับที่กไว้) โดยใช้วัสดุที่ไวต่อสนามแม่เหล็กหลายชนิดและเทคโนโลยีการผลิตทางด้าน Photolithography, Vacuum Sputtering, Thin Film Coating, และ Wet Etching

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. กระบวนการผลิตอุปกรณ์เขียนข้อมูล (Writer Element) เป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ผลิตอุปกรณ์ที่ใช้ในการเขียนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ลงบนแผ่น Media ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการผลิตย่อยคือ การผลิตวัสดุรองพื้น (Undercoating) ที่ทำด้วยวัสดุ  $Al_2O_3$  และการผลิตอุปกรณ์เขียนข้อมูล (Writer) ที่ทำด้วยวัสดุที่มีคุณสมบัตินำไฟฟ้าและเป็นฉนวนไฟฟ้าโดยใช้เทคโนโลยี Photo Lithography, Wet Plating and Chemical Mechanical Polishing

4. กระบวนการผลิตแผ่นเชื่อมสัญญาณ (Bond pad) เป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ผลิตแผ่นที่ใช้ในการต่อเชื่อมสัญญาณระหว่างอุปกรณ์อ่านและอุปกรณ์เขียนสัญญาณกับแผงวงจรของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ใช้วัสดุที่ทำจาก  $Al_2O_3$  และ Au ด้วยเทคโนโลยี Photolithography, Wet Plating, Wet Etching

5. กระบวนการทดสอบทางไฟฟ้า (Wafer Probe) เป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของอุปกรณ์อ่านและอุปกรณ์เขียนว่ามีคุณสมบัติทางไฟฟ้าตามที่ต้องการ แผ่นเวเฟอร์ที่ทำการผลิตที่ประกอบด้วยหัวอ่านและบันทึกข้อมูล (Slider) จะถูกทดสอบทางไฟฟ้าก่อนถูกส่งมายังโรงงานผลิตสไลเดอร์ (Slider Fabrication) โปรดดูรูปที่แสดงการเปรียบเทียบขนาดของวัสดุที่ผลิตลงบนแผ่นเวเฟอร์กับขนาดของเส้นผมมนุษย์ที่มีขนาด 200 ไมครอน

#### 2.2.3.2 กระบวนการผลิตหัวอ่านและเขียนข้อมูล (Slider Fabrication)

การผลิตในขั้นตอนนี้เป็นการนำแผ่น Wafer มาผ่านกระบวนการตัดแบ่งแผ่น Wafer ออกเป็นชิ้นเล็กๆ ที่เรียกว่าสไลเดอร์ (Slider) การผลิตในขั้นตอนนี้มีกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีที่ต้องมีความแม่นยำสูง โดยกระบวนการผลิตดังกล่าวมีหลักการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการตัดแบ่งแผ่นเวเฟอร์ (Wafer) เป็นชิ้นเล็กๆ ตามขนาดที่ต้องการ
2. กระบวนการสร้างหน้าสไลเดอร์ (Slider) ตามรูปแบบของการของแบบ เพื่อให้สามารถลอยบนบนดิสก์ โดยใช้หลักวิศวกรรมกลศาสตร์
3. กระบวนการทดสอบทางไฟฟ้าเป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของอุปกรณ์อ่านและอุปกรณ์เขียนว่ามีคุณสมบัติทางไฟฟ้าตามที่ต้องการ
4. กระบวนการล้างทำความสะอาดชิ้นงาน

#### 2.2.3.3 กระบวนการผลิต Head Gimbal Assembly (HGA)

การผลิต HGA ในปัจจุบันจะมีขั้นตอนการผลิตสั้นลงมากเมื่อเทียบกับในอดีต เกือบทุกขั้นตอนเป็นการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติ กระบวนการผลิตดังกล่าวมีหลักการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการประกอบสไลเดอร์ เข้ากับ Suspension
2. กระบวนการเชื่อมต่อวงจรไฟฟ้าสไลเดอร์ เข้ากับ Suspension
3. กระบวนการทดสอบชิ้นงาน อาทิ ความยืดหยุ่น ความสามารถการบินของหัวอ่านบนแผ่นดิสก์ การทดสอบทางไฟฟ้าเป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของอุปกรณ์อ่านและอุปกรณ์เขียนว่ามีคุณสมบัติทางไฟฟ้าตามที่ต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. กระบวนการทำความสะอาดชิ้นงาน

##### 2.2.3.4 กระบวนการผลิต Head Stack Assembly (HSA)

การผลิต HSA เป็นกระบวนการประกอบชิ้นงานหัวอ่าน (HGA) เข้ากับแขนของหัวอ่าน (Actuators) และ ตลับลูกปืน(Bearing) กระบวนการผลิตดังกล่าวมีหลักการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการประกอบ หัวอ่าน (HGA) เข้ากับแขนของหัวอ่าน (Actuators)
2. กระบวนการประกอบ ตลับลูกปืน(Bearing) เข้ากับแขนของหัวอ่าน (Actuators)
3. กระบวนการเชื่อมวงจร ไฟฟ้าของหัวอ่านเข้ากับวงจร ไฟฟ้าของแขนของหัวอ่าน

(Actuators)

4. กระบวนการทดสอบทางไฟฟ้าเป็นขั้นตอนที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของอุปกรณ์อ่านและอุปกรณ์เขียนว่ามีคุณสมบัติทางไฟฟ้าตามที่ต้องการ

5. กระบวนการล้างทำความสะอาดชิ้นงาน

##### 2.2.3.5 กระบวนการผลิต Hard Disc Drive (HDD)

กระบวนการผลิตในส่วนนี้เป็นกระบวนการผลิตขั้นสุดท้ายก่อนจะเป็นฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่พร้อมใช้งานก่อนส่งมอบให้ลูกค้า กระบวนการผลิตดังกล่าวมีหลักการดังต่อไปนี้

1. HDE (Hard Disk Enclosure) คือ การประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ มีการนำ HSA มาประกอบด้วย แต่ยังไม่มีการประกอบแผงวงจรด้านนอก และมีการตรวจสอบความเสียหายของชิ้นงาน

2. STW (Servo Track Writer) คือ การแบ่งช่องการเขียนข้อมูลบนแผ่นดิสก์ให้เป็นส่วน

3. LPP (Leak Purging Particle) คือ การตรวจสอบรอยรั่ว พร้อมทำความสะอาดและตรวจสอบฝุ่นภายในชิ้นงาน

4. Final Assembly คือ การประกอบแผงวงจรควบคุมเข้ากับชิ้นงาน

5. Test คือ กระบวนการตรวจสอบการทำงานของฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

6. Featuring คือ กระบวนการตรวจสอบงานเสียขั้นสุดท้าย

7. HDD (Hard Disk Drive) คือ ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่สามารถไปใช้กับคอมพิวเตอร์ได้

ในแต่ละบริษัทมีการใช้นาเทคโนโลยี ขั้นสูง เข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งต้องใช้นุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง วิศวกรก็เช่นกัน ทั้งนี้จึงควรทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อทราบระดับความพึงพอใจของพนักงานว่าพนักงานงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจด้านใดบ้าง เพื่อประโยชน์ในการสร้างสิ่งจูงใจ หรือ เพิ่มสิ่งต่างๆ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความสบายใจและทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงานด้วย

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**วัชร** การมานะกิจกุล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน)” ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ช่วงระดับงาน 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป และมีระดับเงินเดือนอยู่ช่วง 25,001-40,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อความพึงพอใจระดับมากในการปฏิบัติงานครั้งนี้ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในด้านอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับเงินเดือน มีผลกับความพึงพอใจไม่ต่างกัน ระดับวุฒิการศึกษามีผลกับความความพึงพอใจแตกต่างกันด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ระดับงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกันด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลกับความพึงพอใจแตกต่างกันด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

**ชัยยุทธ์ ดันโทโอกาส (2546:บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศทำอากาศยานกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ทำอากาศยานกรุงเทพจำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อคำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลด้านชีวะสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน (2) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศซึ่งครอบคลุม 7 ด้านของงาน และ (3) คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้คือ (1) ด้านข้อมูลทั่วไป เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในกลุ่มตัวอย่างจำนวนร้อยละ 55.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 40.0 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 70.0 มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.2 เป็นผู้ที่สมรสแล้ว จำนวนร้อยละ 60.0 ทำงานดังกล่าวมานาน 1-10 ปี ร้อยละ 37.4 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และร้อยละ 33.6 ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ 9 (2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากใน 2 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลางใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการได้ยอมรับนับถือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าตามลำดับ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ มีเพียง 1 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า (51-59 ปี) มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า (41-50 ปี, 31-40 ปี และ 24-30 ปี) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ที่มีสถานะภาพสมรส/หย่า/ม่าย มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่โสด เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานมาก (มากกว่า 10 ปี) มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุในการทำงานต่ำกว่า (1-10 ปี) เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งสูง (ระดับ 9-10 ปี) มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า (ระดับ 7 และระดับ 8) (4) การตอบคำถามปลายเปิด เจ้าหน้าที่จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 52.38) รายงานว่าสิ่งที่ไม่พอใจมากที่สุดในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานคับแคบ

ประภาวรณ แพงศรี (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยในภาพรวมและรายด้าน คือ 1. ความสำเร็จในงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6. การปกครองบังคับบัญชา 7. สภาพการทำงาน 8. เงินเดือนและสวัสดิการ 9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10. ความมั่นคงในงาน 11. นโยบายและการบริหารงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย จำนวน 394 คน จาก บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล ประเทศไทย จำกัด และบริษัท ฟูจิซี ประเทศไทย จำกัด ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งมี 2 ตอน คือ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย และข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Science for windows) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการจำแนกข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับรายได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

เดชา ปริญญาสุข (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ 2) ศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 420 คน ในช่วง วันที่ 12 ถึง 18 มกราคม 2548 ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 389 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.62 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของธนาคารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานกับธนาคารมากกว่า 6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท และมีตำแหน่งในระดับชำนาญการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเชิงจิตในระดัปานกลาง สำหรับปัจจัยสุขอนามัยมี ความพึงพอใจในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยเชิงจิตหากพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคลน้อยที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษาความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีระดับการศึกษา และ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อุกฤษฏ์ กุฬพันธ์ และ คณะ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีพนักงานระดับ หัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอิสระซึ่ง ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และ ความก้าวหน้า โดยที่ตัวแปรอิสระทุกตัว ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น ผู้วิจัยได้สอบถามใน 2 มิติ คือ ความคาดหวังและสภาพความเป็นจริง ส่วนตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมหรือไม่ 2) ความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงของ คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ 3) ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ความก้าวหน้า มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมหรือไม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ซึ่งส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะ ประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า และส่วนที่ 3 เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานในสายการผลิตจำนวน 380 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test สำหรับประชากร 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) สำหรับประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม การทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับประชากรกลุ่มเดียว (Paired - samples t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) จากตัวแปรทั้งหมด (Enter) ผลวิจัยปรากฏว่า (1)ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวม (2) ความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงของ คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังของปัจจัยทุกด้านมากกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงของปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญซึ่งค่าของความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะของงาน และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับรองลงมา ตามลำดับ (3). ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน และผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวม โดยที่มีปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน และผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวมมากที่สุดและอยู่ในระดับเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้าน คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมรองลงมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุปราณี เต็มเตชาติพงศ์ (2549:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 384 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความพึงพอใจในงานและมีระดับความผูกพันต่อ องค์กรในระดับมาก (2) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานใน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรม ไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน (3) ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มี เพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 3 บริษัท มีพนักงานระดับวิศวกร ประมาณ 1,900 คน (ข้อมูลจากการสำรวจกับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ช่วงเดือน กรกฎาคม 2552) ประกอบด้วย

##### รายชื่อบริษัท

	พนักงานระดับวิศวกร
1. บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 532 คน
2. บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 600 คน
3. บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน 768 คน
	รวม 1,900 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (บุญธรรม กิจปริดาภิรุตฺธิ. 2542 :5) ได้ดังนี้

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $n$  แทน กลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้นจำนวน 1,900 คน

$e$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างประชากร กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$n = \frac{1900}{1 + (1900 * 0.05^2)} = \frac{1900}{1 + 4.75} = 330.43$$

กลุ่มตัวอย่าง = 331 คน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 331 คน จากประชากร 1,900 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ 3 บริษัท

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับวิศวกรของอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงใน ภาคผนวก ก และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบไปด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชนิดเลือกรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของพนักงาน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ
7. ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ
10. ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 5 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:107-108) จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร จำนวน 1 ข้อ

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.2.2.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2.2.2 กำหนดประเด็นและขอบข่ายของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน

วิจัย

3.2.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและรวบรวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม ทั้งความครอบคลุมเนื้อหา และภาษาที่ใช้แล้วจัดพิมพ์

3.2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อความเที่ยงตรงและเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัย พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน มีรายนาม ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1. อ.ณัฐวุฒิ โรจนันันุรตติกุล	อาจารย์ประจำสาขาวิชา ศิลปศาสตร์ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
2. คุณ วิรัช โยษฐอิมพราย	วิศวกรอาวุโส แผนกซ่อม บำรุง	บ. ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 1627 หมู่ 7 ถนน. เทพารักษ์ ต.สำโรง เหนือ อ.เมือง จ. สมุทรปราการ 10270
3. คุณ พยุง ม่วงงาม	Staff Engineer แผนก วิศวกรรมการผลิต	บ. เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด เลขที่ 191 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรม บางปะอิน ต. คลองจิก อ.บางปะอิน จ. ออยุธยา 13160

3.2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมอีกครั้ง เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และครบถ้วนของเนื้อหาอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์

## 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จำนวน 3 บริษัท รวมจำนวนทั้งหมด 331 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 1,900 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1.1 ขอนหนังสือจากหน่วยงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

3.3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วพร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ให้กับพนักงานระดับวิศวกร โดยผ่านทางฝ่ายบุคคล ของแต่ละบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

3.3.1.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์

3.3.1.4 ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหาและใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ทำการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ลงรหัสข้อมูลแล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม โดย ทำการตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงคะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

ระดับความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543:107-108)

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร เป็นการวิจัยเพื่อทดสอบในเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร ที่กำหนดขึ้นเป็นกรอบในการวิเคราะห์ว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ พรรณนา อธิบายและการวิเคราะห์ปัจจัย ดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.4.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อคือ จำนวน ร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

3.4.3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้าน นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อคือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ลำดับที่ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:107-108) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ตารางที่ 3.3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ช่วงคะแนน	แปลความหมาย
4.200-5.000	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.400-4.199	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
2.600-3.399	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
1.800-2.599	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
1.000-1.799	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543:107-108)

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543:107-108) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง มีการให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง มีการให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

3.4.3.3 ตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันตามลำดับความสำคัญ

ตารางที่ 3.4 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	Multiple Regression

3.4.3 นำข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มารายงานผล โดยผู้วิจัยจะรายงานแบบเชิงพรรณนา

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่ม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:137)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	$X$	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum Xi$	คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation ) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:137)

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

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$X$	หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$n$	หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของตัวแปรต้นอันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว กับตัวแปรตาม ดังนั้นในการสร้างแบบจำลองสมการพยากรณ์ จะพิจารณาจากการมีตัวแปรอยู่ในระบบสมการ ซึ่งเรียกว่า การนำตัวแปรเข้าระบบสมการ ที่นิยมมีด้วยกัน 4 วิธี คือ

**All Enter** ถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าระบบสมการพร้อมๆกันในทีเดียว

**Forward** กำหนดให้เริ่มต้นสร้างสมการยังไม่มีตัวแปรใดอยู่ในระบบสมการ จากนั้นให้เริ่มทำการสร้างระบบสมการ โดยนำตัวแปรอิสระที่มีขนาดของอิทธิพลสูงสุด (โดยพิจารณาจากค่า Partial

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

F ไม่ได้ดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์) เข้าไปสร้างสมการกับตัวแปรตามก่อน จากนั้นจึงนำตัวแปรอิสระที่เหลือที่มีขนาดของอิทธิพลรองลงไปเข้าที่ละตัว และจะหยุดการนำตัวแปรอิสระเข้าระบบสมการหากพบว่าตัวแปรนั้นมีขนาดของอิทธิพลน้อย (ไม่มีนัยสำคัญ) หรือไม่มีอิทธิพลเลย

**Backward** กำหนดให้เมื่อเริ่มสร้างสมการมีตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ครบในระบบสมการ จากนั้นให้ทำการดึงตัวแปรอิสระที่มีขนาดของอิทธิพลน้อยที่สุด (ไม่มีนัยสำคัญ) ออกจากสมการทีละตัว (โดยพิจารณาจากค่า Partial F) จนกระทั่งเหลือตัวแปรในระบบสมการเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

**Stepwise** เป็นวิธีการที่นำตัวแปรอิสระเข้าสมการทีละตัวเช่นเดียวกับ Forward และเมื่อตัวแปรนั้นเข้าไปอยู่ในระบบสมการแล้ว จะทำการตรวจสอบย้อนกลับโดยวิธี Backward อีกทีหนึ่ง ในทุกครั้งที่มีการนำตัวแปรอิสระเข้าสมการ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ การนำตัวแปรเข้าระบบสมการ โดยใช้วิธี Stepwise โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น คือ

ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีมาตรวัดเป็น Interval ขึ้นไป (อนุญาตให้ตัวแปรอิสระบางตัวมีมาตรวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal ได้บ้าง โดยจะต้องทำการเปลี่ยนตัวแปรอิสระที่มีมาตรวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal เหล่านั้น เป็นตัวแปรหุ่น แล้วจึงทำการวิเคราะห์การถดถอย โดยใช้ตัวแปรหุ่นที่เกิดขึ้นแทนตัวแปรเดิมที่มี)

ข้อมูลของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม จะต้องสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (การเกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ เรียกว่า การเกิด Multicollinearity)

ข้อมูลจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ จะต้อง มีการแจกแจงแบบปกติ (Assumption of Normality) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 มีความแปรปรวนคงที่ (Homogeneity of Variance) และ ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Assumption of Autocorrelation)

ตัวแปรหุ่น และการสร้างตัวแปรหุ่นในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ซึ่งตัวแปรหุ่น (Dummy variable) เป็นการสร้างตัวแปรใหม่ขึ้นใช้แทนตัวแปรเดิม โดยอาศัยชุดตัวเลข 0 และ 1 เรียงประกอบกันเพื่อใช้แทนลักษณะต่างๆ ของข้อมูลในตัวแปรนั้น ซึ่งตัวแปรที่จะนำมาสร้างตัวแปรหุ่น จะต้องเป็นตัวแปรที่บรรจุข้อมูลเชิงคุณภาพ (มาตรวัดเป็นนามบัญญัติ หรืออันดับ) คูณภาคผนวก ข

สูตรที่ใช้

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k \quad (3.5)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ค่าพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

$b$  = ค่าความชัน

$a$  = ค่าคงที่

$X$  = ค่าของตัวแปรอิสระ

$X_1$  = อายุ

$X_2$  = สถานภาพการสมรส

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

$X_5$  = รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คำนวณค่า  $b$  ด้วยสูตร

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \quad (3.6)$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2} \quad (3.7)$$

คำนวณค่า  $a$  ด้วยสูตร

$$a = \bar{Y} + b_1 \bar{X}_1 + \bar{Y} + b_2 \bar{X}_2 \quad (3.8)$$

$$S^2_{Y^*X} = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - (k + 1)} \quad (3.9)$$

$$r^2 = \frac{\sum (\hat{Y} - \bar{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} \quad (3.10)$$

กรณีการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k \neq 0$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

$$t = \frac{b - \beta}{S_b} \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $t$  จากตารางที่  $df = (n - k - 1)$  หรือ ถ้า

โปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$

กรณีการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทุกตัวพร้อมกัน

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_k \neq 0 \text{ อย่างน้อย 1 ตัว}$$

สูตรที่ใช้ในการทดสอบ

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $df = k$  และ  $(N - k - 1)$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ =  $\alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = (n - k - 1)$  หรือ ถ้า

โปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยและศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.4 ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจำนวน 331 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ของแบบสอบถามที่ต้องการ สามารถสรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับ  
วิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	75	22.66
	มากกว่า 25-30 ปี	131	39.58
	มากกว่า 30-35 ปี	82	24.77
	มากกว่า 35-40 ปี	32	9.67
	มากกว่า 40 ปี	11	3.32
	รวม	331	100.00
2. สถานภาพการสมรส	โสด	242	73.11
	สมรส	89	26.89
	รวม	331	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.21
	ปริญญาตรี	227	68.58
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	30.21
	รวม	331	100.00
4. ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	145	43.81
	มากกว่า 3-5 ปี	72	21.74
	มากกว่า 5-10 ปี	69	20.85
	มากกว่า 10 ปี	45	13.60
	รวม	331	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	71	21.45
	มากกว่า 20,000-30,000 บาท	113	34.14
	มากกว่า 30,000-40,000 บาท	75	22.66
	มากกว่า 40,000-50,000 บาท	43	12.99
	มากกว่า 50,000 บาท	29	8.76
	รวม	331	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อายุ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 25-30 ปี โดยมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมาคือ มีอายุในช่วงมากกว่า 30-35 ปี โดยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77 มีอายุในช่วง น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 มีอายุในช่วง มากกว่า 35-40 ปี โดยมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 และมีอายุในช่วง มากกว่า 40 ปี โดยมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.32 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 73.11 และที่มีสถานภาพสมรส โดยมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.89 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี โดยมีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.58 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.21 และที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี โดยมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.81 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 3-5 ปี โดยมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 5-10 ปี โดยมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.85 และที่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000-30,000 บาท โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.14 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000-40,000 บาท โดยมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.45 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000-50,000 บาท โดยมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99 และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท โดยมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76 ตามลำดับ

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยจำนวน 331 คน จากประชากรทั้งสิ้น 1,900 คน (ทั้งหมด 3 บริษัท) ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 มีดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D)ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้าน

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้าน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D	การแปลความหมายค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.811	0.606	ระดับมาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.315	0.652	ระดับปานกลาง	8
3. ด้านลักษณะงาน	3.807	0.632	ระดับมาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.744	0.547	ระดับมาก	4
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.195	0.732	ระดับปานกลาง	9
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.686	0.859	ระดับมาก	5
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.568	0.764	ระดับมาก	7
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.011	0.713	ระดับปานกลาง	11
9. ด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงาน	3.834	0.595	ระดับมาก	1
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.165	0.683	ระดับปานกลาง	10
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.585	0.582	ระดับมาก	6
ความพึงพอใจโดยรวม	3.502	0.445	ระดับมาก	

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยมีระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนรวมเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.502 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.445 เมื่อพิจารณาระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่ 9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.834 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.595

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.811 และ พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.606

ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.807 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.744 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.547

ด้านที่ 6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859

ด้านที่ 11 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.585 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582

ด้านที่ 7 ด้านสภาพการทำงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.568 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764

ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.315 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านที่ 5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.195 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.732

ด้านที่ 10 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.165 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.683

ด้านที่ 8 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.011 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.713

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการคัดเลือกตัวแปร ได้ผลการศึกษาดังนี้

##### 4.3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.483	0.000**
ระดับการศึกษาสูงสุด	-0.112	0.033*
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ	0.018	0.000**
$R^2 = 0.050$ ; $SE_{est} = 0.434$ ; $F = 8.711$ ; $Sig. F = 0.000**$		

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.112$  และ  $0.018$  ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมลดลง  $0.112$  คะแนน และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น  $0.018$  คะแนน

เมื่อนำทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.483 - 0.112X_3 + 0.018X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.050 ดังนั้นทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 5.0

#### 4.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	$b$	p-value
ค่าคงที่	3.467	0.000**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์	0.022	0.001**
$R^2 = 0.033$ ; $SE_{est} = 0.573$ ; $F = 11.054$ ; Sig. $F = 0.001$ **		

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.022$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น 0.022 คะแนน

เมื่อนำปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.467 + 0.022X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

$X_4$  = ประสิทธิภาพการทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.033 ดังนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 3.3

#### 4.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบปัจจัยส่วนบุคคลใดของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

#### 4.3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	$b$	p-value
ค่าคงที่	2.439	0.000**
อายุ	0.019	0.011**
$R^2 = 0.019$ ; $SE_{est} = 0.707$ ; $F = 6.460$ ; $Sig. F = 0.011$ **		

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุ มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.019$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอายุมีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ อายุ เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 0.019 คะแนน

เมื่อนำปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการ ในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.439 + 0.019X_1$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

$X_1$  = อายุ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.019 ดังนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ได้ร้อยละ 1.9

#### 4.3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	$b$	p-value
ค่าคงที่	3.864	0.000**
ระดับการศึกษาสูงสุด	-0.218	0.002**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์	0.018	0.008**
$R^2 = 0.049$ ; $SE_{est} = 0.593$ ; $F = 8.387$ ; $Sig. F = 0.000**$		

หมายเหตุ \*\* แสดงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.218$  และ 0.018 ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเนื่องจากมีความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชอบในการปฏิบัติงานลดลง 0.218 คะแนน และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสพการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสพการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 0.018 คะแนน

เมื่อนำทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.864 - 0.218X_3 + 0.018X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสพการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.049 ดังนั้นทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบได้ร้อยละ 4.9

#### 4.3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	$b$	p-value
ค่าคงที่	3.824	0.000**
ระดับการศึกษาสูงสุด	-0.204	0.006**
ประสพการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์	0.023	0.001**
$R^2 = 0.053$ ; $SE_{est} = 0.617$ ; $F = 9.228$ ; $\text{Sig. } F = 0.000**$		

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสพการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.204$  และ 0.023 ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่

จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานลดลง 0.204 คะแนน และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่ง ให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น 0.023 คะแนน

เมื่อนำทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.824 - 0.204X_3 + 0.023X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.053 ดังนั้นทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้ร้อยละ 5.3

#### 4.3.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบปัจจัยส่วนบุคคลใดของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา

#### 4.3.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบปัจจัยส่วนบุคคลใดของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

### 4.3.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับ  
วิศวกรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.330	0.000**
ระดับการศึกษาสูงสุด	-0.318	0.000**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมสาร์ดิสก์ไดรฟ์	0.039	0.000**

$R^2 = 0.131$  ;  $SE_{est} = 0.609$  ;  $F = 24.743$  ;  $Sig. F = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมสาร์ดิสก์ไดรฟ์มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.318$  และ  $0.039$  ตามลำดับ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการลดลง 0.318 คะแนน และ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมสาร์ดิสก์ไดรฟ์ มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมสาร์ดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น 0.039 คะแนน

เมื่อนำทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.330 - 0.318X_3 + 0.039X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมสาร์ดิสก์ไดรฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.131 ดังนั้นทั้ง 2 ปัจจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ร้อยละ 13.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.3.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.606	0.000**
ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์	0.026	0.000**
$R^2 = 0.050$ ; $SE_{est} = 0.534$ ; $F = 17.227$ ; $Sig. F = 0.000**$		

หมายเหตุ \*\* แยกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.026$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอายุมีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น 1 ปี เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 0.026 คะแนน

เมื่อนำปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.606 + 0.026X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.050 ดังนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 5.0

#### 4.3.11 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบปัจจัยส่วนบุคคลใดของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

### 4.3.12 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับ  
วิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร	<i>b</i>	p-value
ค่าคงที่	3.932	0.000**
ระดับการศึกษาสูงสุด	-0.141	0.047*
$R^2 = 0.012$ ; $SE_{est} = 0.592$ ; $F = 3.979$ ; $Sig. F = 0.047^*$		

หมายเหตุ \* แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.141$  ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษาสูงสุดมีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือพนักงานที่ ระดับการศึกษาสูงสุดเพิ่มขึ้น 1 ระดับ เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานลดลง 0.141 คะแนน

เมื่อนำปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.932 - 0.141X_3$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เป็น 0.012 ดังนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้ร้อยละ 1.2

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สามารถนำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

##### ด้านความรับผิดชอบ

- พนักงานขอให้พิจารณาขอบเขตงาน ปริมาณงานให้มีความชัดเจนและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อป้องกันความขัดแย้งในการทำงาน

##### ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

- บริษัทควรจะปรับความตรงของหลักสูตรกับงาน ความดี และความเหมาะสม ในการอบรมให้แก่พนักงาน และควรปรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการแบ่งที่ชัดเจนกับหลักสูตรหลักที่ทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และหลักสูตรรอง หรือ เฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

##### ด้านการปกครองบังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาการมอบหมายงานแก่พนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ระดับของพนักงาน ปริมาณและเวลาในการทำงาน

- การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานการปรับเลื่อนเงินเดือนเลื่อนขั้น ควรพิจารณาเรื่องมาตรฐานและแจ้งพนักงานให้เข้าใจ เพื่อบอกข้อดี ข้อควรปรับปรุง ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และป้องกันปัญหาการขัดแย้งในแผนก และลดการเปลี่ยนงานใหม่

##### ด้านสภาพการทำงาน

- อุปกรณ์สำนักงาน (คอมพิวเตอร์ และ อื่นๆ ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า) ควรจะมีอายุการใช้งาน หรือ ช่วงระยะเวลาในการบำรุงรักษา โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

##### ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

- พนักงานขอให้พิจารณาเกณฑ์การปรับปรุงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการให้เหมาะสมมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อในประเทศและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

- ควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเรื่องสวัสดิการ เพื่อการปรับปรุงระดับของสวัสดิการที่เหมาะสมกับเหตุการณ์และความเป็นปัจจุบัน

##### ด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงาน

- ควรเพิ่มกิจกรรมระหว่างแผนกเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน

- การจัดให้มีการประชุมในแผนก เช่น อาทิตย์ละครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ด้านนโยบายและการบริหารงาน

- บริษัทควรมีการส่งเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรัก  
องค์การและหน้าที่ความรับผิดชอบ
- มีการสื่อสารข้อความถูกต้องชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม
- บริษัทควรมีการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างแผนกที่  
เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของแผนกตนเองและแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องจะทำให้  
สามารถลดปัญหาและความขัดแย้งได้ ทำให้พนักงานทำงานถูกต้องตามขั้นตอนและไปในทิศทางเดียวกัน
- บริษัทควรพิจารณาปรับลดขั้นตอนการตัดสินใจงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มี  
ประสิทธิภาพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

รายละเอียดของบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยได้ศึกษาในภาพรวมและรายด้าน คือ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพการทำงาน 8) เงินเดือนและสวัสดิการ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) ความมั่นคงในงาน และ 11) นโยบายและการบริหารงาน

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับวิศวกร จำนวน 331 คน จากประชากรประมาณ 1,900 คน ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 3 บริษัท ได้แก่ (1) บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด (2) บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด และ (3) บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการจำแนกข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของพนักงานระดับวิศวกร ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 331 คน พบว่า สามารถแยกปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ตามปัจจัยรายด้านดังนี้

อายุ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่คือมีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 25-30 ปี โดยมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.58 รองลงมาคือ มีอายุในช่วงมากกว่า 30-35 ปี โดยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77 มีอายุในช่วง น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 มีอายุในช่วงมากกว่า 35-40 ปี โดยมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.67 และมีอายุในช่วง มากกว่า 40 ปี โดยมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.32 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่คือมีสถานภาพโสด โดยมีจำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 73.11 และที่มีสถานภาพสมรส โดยมีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.89 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่คือมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี โดยมีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 68.58 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.21 และที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่คือมีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี โดยมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ มากกว่า 3-5 ปี โดยมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 5-10 ปี โดยมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.85 และ ที่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มากกว่า 10 ปี โดยมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่คือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง มากกว่า 20,000-30,000 บาท โดยมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 34.14 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000-40,000 บาท โดยมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.66 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท โดยมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.45 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000-50,000 บาท โดยมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.99 และที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท โดยมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76 ตามลำดับ

### 5.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ วิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 331 คน พบว่า พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยมี ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.502 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.445 โดยลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน เรียงจากระดับความพึงพอใจ สูงสุด ไปถึงต่ำสุด ได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.834 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.595 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.811 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.606 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.807 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.632 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.744 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.547 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.686 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.859 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.585 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.582 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.568 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.764 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันมากส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.315 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.652 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมากส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.195 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.732 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกันมากส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.165 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.683 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกันมาก ส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

ระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) เท่ากับ 3.011 พนักงานระดับวิศวกรแต่ละคนให้ความสำคัญต่อระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จาก ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.713 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันมากส่วนใหญ่มีคะแนนระดับความพึงพอใจใกล้เคียงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่าความพึงพอใจของพนักงานมีระดับความพึงพอใจ ( $\bar{x}$ ) รายด้าน 2 กลุ่มระดับ คือ ความพึงพอใจระดับมาก และความพึงพอใจระดับปานกลาง สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อยได้ดังนี้ คือ

ความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจมากกับบรรยากาศการทำงานในภาพรวม เนื่องจากความความพึงพอใจรายด้านขึ้นต้นเป็นบรรยากาศของการทำงานโดยตรง ที่บ่งบอกถึงบรรยากาศปัจจุบันของการทำงานของเขาเหล่านั้น

ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจแก่ปานกลางเกี่ยวกับความมั่นคงและค่าตอบแทนด้านสวัสดิการที่บ่งบอกถึงอนาคตการทำงานของเขาเหล่านั้น

### 5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.112$  และ  $0.018$  ตามลำดับ ซึ่งระดับ

การศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ โดยพบว่าเมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมลดลง และ พนักงานที่ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.483 - 0.112X_3 + 0.018X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านความสำเร็จในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.022$  ซึ่ง ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.467 + 0.022X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**ด้านลักษณะงาน** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ อายุ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.11 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.019$  ซึ่ง อายุมีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ อายุเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.439 + 0.019X_1$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

$X_1$  = อายุ

**ด้านความรับผิดชอบ** ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.218$  และ  $0.018$  ตามลำดับ ซึ่งระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่ จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบลดลง และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีระดับคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.864 - 0.218X_3 + 0.018X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.204$  และ  $0.023$  ตามลำดับ ซึ่งระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่ ระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานลดลง และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์เพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.824 - 0.204X_3 + 0.023X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญด้านการได้การยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญด้านการได้การยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.318$  และ  $0.039$  ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุด มีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ เมื่อพนักงานที่มีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการลดลง และ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์เพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งผลให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 2 ปัจจัยมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.330 - 0.318X_3 + 0.039X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์

ด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = 0.026$  ซึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับอายุมีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือพนักงานที่มีอายุเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.606 + 0.026X_4$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$X_4$  = ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์

ด้านความมั่นคงในงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญด้านการได้การยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาสูงสุด สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ เป็น  $b = -0.141$  ซึ่ง ระดับการศึกษาสูงสุดมีค่าเป็นลบ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดเพิ่มขึ้น เมื่ออิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ คงที่จะส่งให้มีคะแนนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานลดลง

เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวพยากรณ์และจัดเป็นสมการ ในรูปคะแนนดิบ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.932 - 0.141X_3$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

$X_3$  = ระดับการศึกษาสูงสุด

**5.1.4. ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ต้อการให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร**  
สามารถนำเสนอเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ พนักงานขอให้พิจารณาขอบเขตงาน ปริมาณงาน ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อป้องกันความขัดแย้งในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน บริษัทควรจะปรับความตรงของหลักสูตรกับงาน ความถี่ และความเหมาะสม ในการอบรมให้แก่พนักงาน และควรปรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีการแบ่งที่ชัดเจนกับหลักสูตรหลักที่ทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และหลักสูตรรอง หรือ เฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาการมอบหมายงานแก่พนักงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ระดับของพนักงาน ปริมาณและเวลาในการทำงาน การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานการปรับเลื่อนเงินเดือนเลื่อนขั้น ควรพิจารณาเรื่องมาตรฐานและแจ้งพนักงานให้เข้าใจ เพื่อบอกข้อดี ข้อควรปรับปรุง ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้ผู้ที่บังคับบัญชา และป้องกันปัญหาการขัดแย้งในแผนก และลดการเปลี่ยนงานใหม่

ด้านสภาพการทำงาน อุปกรณ์สำนักงาน (คอมพิวเตอร์ และ อื่นๆ ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า) ควรจะมีอายุการใช้งาน หรือช่วงระยะเวลาในการบำรุงรักษา โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานขอให้พิจารณาเกณฑ์การปรับปรุงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการให้เหมาะสมมากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อในประเทศและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเรื่องสวัสดิการ เพื่อการปรับปรุงระดับของสวัสดิการที่เหมาะสมกับเหตุการณ์และความ เป็นปัจจุบัน

ด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงาน ควรเพิ่มกิจกรรมระหว่างแผนกเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน การจัดให้มีการประชุมในแผนก เช่น อาทิตย์ละครั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน บริษัทควรมีการส่งเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรักองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการสื่อสารข้อความถูกต้องชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ บริษัทควรมีการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของแผนกตนเองและแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องจะทำให้สามารถลดปัญหาและความขัดแย้งได้ ทำให้พนักงานทำงานถูกตามขั้นตอนและไปในทิศทางเดียวกัน และ บริษัทควรพิจารณาปรับลดขั้นตอนการตัดสินใจงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับวิศวกร โดยแปรความหมายจากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม พบว่า พนักงานระดับวิศวกรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.502 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.445 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจโดยจัดลำดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทยมีระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงานสูงที่สุด ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีการยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวก เข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขและกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้น การยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ซึ่ง McGregor ได้สรุปไว้ในทฤษฎี Y ของตนเองข้อหนึ่งว่า โดยทั่วไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็มักปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ยอมทำงานนั้นๆ ก็ได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ได้ กล่าวถึงลำดับขั้นตอนของความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นตอน และตรงกับขั้นตอนที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านทั้งหมดยังพบว่าเมื่อจำแนกระดับความพึงพอใจของพนักงานออกเป็น กลุ่มตามระดับของความพึงพอใจสามารถแยกระดับความพึงพอใจออกเป็น 2 กลุ่มระดับ คือ ความพึงพอใจระดับมาก และความพึงพอใจระดับปานกลาง ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจมากกับบรรยากาศการทำงานในภาพรวม เนื่องจากความความพึงพอใจรายด้านขั้นต้นเป็นบรรยากาศของการทำงานโดยตรง ที่บ่งบอกถึงบรรยากาศปัจจุบันของการทำงานของเขาเหล่านั้น และสอดคล้องกับทฤษฎี 3 ขั้นแรกของ ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ 1.ความต้องการทางกายภาพ 2.ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3.ความต้องการทางสังคม ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชร การมานะกิจกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความพึงพอใจแค่ปานกลางเกี่ยวกับความมั่นคงและค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการที่บ่งบอกถึงอนาคตการทำงานของเขาเหล่านั้น และสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ขั้นสุดท้ายของ ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ 4.ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และ 5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ

2. วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทยโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และ ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในประเทศไทย ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ผลวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมาก ในทางตรงกันข้ามพนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมน้อย เมื่อพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยเป็นรายด้าน พบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลที่ช่วยอธิบายถึงผลดังกล่าว อาทิเช่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน ที่เป็นเช่นนั้น เนื่องมาจากการศึกษาทางด้านวิชาการมาแตกต่างกันและงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันจึงส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยยุทธ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้นทโถกาส (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ยังคล้ายกับผลงานวิจัยของ เดชา ปริญญาสุข (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และคล้ายกับผลงานวิจัยของ วัชระ การมานะกิจกุล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับวุฒิการศึกษามีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน และคล้ายกับผลงานวิจัยของ อุกฤษฏ์ กุฬพันธ์และคณะ (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีพนักงานระดับหัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับหัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยที่สอดคล้องกันดังกล่าว สนับสนุนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ทั้งนี้ในส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลการวิจัยคล้ายกัน ผู้วิจัยยังไม่สามารถระบุได้ว่าผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกันหรือไม่ เนื่องจากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแค่การศึกษาว่ามีผลหรือไม่เท่านั้น แต่งานวิจัยดังกล่าวไม่ได้ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ด้านระดับการศึกษาสูงสุดนั้นส่งผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางใดเนื่องจากการทดสอบสมมติฐานแบบ One-way ANOVA เท่านั้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาวรรณ แพ่งศรี (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่ศึกษาเป็นกลุ่มพนักงานที่ใช้แรงงานเป็นสำคัญ ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับวิศวกรที่มีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์เพิ่มขึ้นทำให้มีความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น มีความความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น เงินเดือนสวัสดิการเพิ่มขึ้นและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นจึงส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาแบบสอบถามของผู้วิจัยเป็นรายด้าน พบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหลายด้านที่เป็นเหตุผลที่ช่วยอธิบายถึงผลดังกล่าว อาทิเช่น ด้านความสำเร็จในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน วิจัย โสสุวรรณจินดา (อ้างใน พงศ์ หรดาล, 2540) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 4 ประการ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ คือ ประสบการณ์ คือถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์การจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นพอใจในงาน ไม่อยากเปลี่ยนงาน และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยยุทธ์ ดันทโสภาส (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานมาก(มากกว่า 10 ปี) มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า(1-10 ปี) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สนับสนุนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานส่งผลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาวรรณ แพงศรี (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมสัรค์ดิษฐ์ไครฟ์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และไม่คล้ายกับผลงานวิจัยของ สันทศ สุวรรณาศรัย (อ้างใน วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และไม่คล้ายกับผลงานวิจัยของ เดชา ปริญญาสุข (2548:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย สามารถให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงและการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานของฝ่ายบริหารเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรให้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการดึงศักยภาพการทำงานของบุคคลพนักงานระดับวิศวกรออกมาอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลของระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน

1. ควรพิจารณาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยมีระดับความพึงพอใจที่ต่ำที่สุดพิจารณาเกณฑ์และมาตรฐานการปรับปรุงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการให้เหมาะสมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับอัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพ และควรมีการสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานเรื่องสวัสดิการ เพื่อการปรับปรุงระดับของสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น
2. การพิจารณาปรับหลักสูตรการฝึกอบรมที่ชัดเจนเหมาะสม อาทิ หลักสูตรหลักที่ทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และหลักสูตรรองหรือเฉพาะด้านตามสายงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่มากขึ้น
3. การประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการสื่อสารข้อความถูกต้องชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น ทำให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของแผนกตนเองและแผนกอื่นที่เกี่ยวข้องจะทำให้สามารถลดปัญหาความขัดแย้งได้ ทำให้พนักงานทำงานถูกตามขั้นตอนและไปในทิศทางเดียวกัน
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ความมั่นคงในงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อบริษัท เพื่อเพิ่มระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานด้วยความไม่ระแวง และจะทำให้เขาทุ่มเทกับงานมากขึ้น ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ เพราะเมื่อทำงานด้วยความสบายใจไม่มีความกังวลจะทำให้เขาทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น
5. พิจารณาปรับลดขั้นตอนการตัดสินใจงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลของการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานระดับวิศวกรที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่ต่างกัน และยังพบอีกว่าพนักงานระดับวิศวกรที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นกลับมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ต่ำลง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงการทำงานด้านต่างๆ ของวิศวกรให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น อาทิ เช่น การพิจารณาปรับปรุงด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของพนักงานในแต่ละระดับ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับวิศวกรที่ต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่ต่างกัน และยังพบอีกว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานระดับวิศวกรมีทิศทางเดียวกันกับจำนวนประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญกับการรักษาระดับเปอร์เซ็นต์ของการลาออกจากงานของพนักงานให้มีตัวเลขที่ต่ำและเหมาะสม ไม่สูงจนเกินไป เพื่อรักษาพนักงานระดับวิศวกรให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากผลงานวิจัยพบว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่มากขึ้นตาม โดยผู้บริหารอาจพิจารณานโยบายการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้มีความเหมาะสมเพื่อรักษาวิศวกรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่เป็นตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ  $R = 0.225$  ที่บอกให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตาม นั่นหมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว กับตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพียงร้อยละ 22.5 เท่านั้น ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ที่ต่ำมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of determinant) เป็นดัชนีที่บอกถึงร้อยละของการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม ที่มีผลมาจากตัวแปรอิสระทุกตัว  $R^2 = .050$  หมายความว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมได้เพียงร้อยละ 5.0 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำมากเช่นกัน ซึ่งอาจส่งผลทำให้ความแม่นยำในการนำไปใช้พยากรณ์ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ไม่ดีนัก แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาอีก ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ อีกถึง ร้อยละ 95

ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้พิจารณาตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ ต่อไป ที่อาจมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พหุคูณที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้การพยากรณ์ได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น อาทิ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านองค์กรต่างๆ อาทิเช่น

1) ระดับของตำแหน่งงาน ตัวแปรดังกล่าวที่มีความแตกต่างในระดับของตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะอาจมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่งงานนั้น ๆ

2) แผนก/ฝ่าย ที่ปฏิบัติงาน ตัวแปรดังกล่าวที่มีความแตกต่างของลักษณะงานของแผนก/ฝ่าย ที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

3) ขนาดของหน่วยงาน ตัวแปรที่มีความแตกต่างในด้านขนาดเล็ใหญ่ที่แตกต่างกันของหน่วยงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน

ตัวแปรทั้งหมดที่ได้กล่าวเสนอนี้ เพื่อที่การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจะมีความครอบคลุมตัวแปรอิสระมากขึ้น เพื่อให้ได้ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่มีค่าสูงขึ้น อันจะส่งผลทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาพิจารณาเพื่อใช้ในการปรับปรุงและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ละเอียดและเหมาะสมและมีความแม่นยำมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- กัตัญญู หิรัญสมบุรณ์. 2542. การบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารการพิมพ์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กิติมา ปรีดีติติก. 2539. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารณาการพิมพ์.
- กัลยา วานิชบัญญัติ. 2543. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา วิเศษสาคร และ มุกดา ศรีรงค์. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. 2542. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรากุล วะพานธุ์. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑารัตน์ เพ็งมาก. 2548. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลาดพร้าว.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จำลอง เงินดี. 2541. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชัยยุทธ์ ดันทโอภาส. 2547. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547. มา รู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- เดชา ปริญญาสุข. 2548. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. [Online]. Available : [http://www.geocities.com/mpa16\\_nida/LectureNoteMpa16.doc](http://www.geocities.com/mpa16_nida/LectureNoteMpa16.doc)
- เน่งน้อย พงษ์สามารถ. 2519. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์  
การพิมพ์.

ปภาวดี คุลยจินดา.2532. เอกสารรายงานชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ประภาวรรณ แพงศรี 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมการพิมพ์  
ผจญ เฉลิมสาร.2547.คุณภาพชีวิตการทำงาน.[Online].available:

[http://www.demingnet.com/article/ftpi\\_magazine/Product/qwl.htm](http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/Product/qwl.htm).

พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :

สถาบันราชภัฏพระนคร.

พรรณราย ทรัชยประภา. 2539. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลจันทร์ นามวัฒน์. 2532. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรนารถ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.

วรนารถ แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ห้าง

หุ้นส่วนจำกัดประสิทธิ์ภัณฑ์แอนด์พรีนติ้ง.

วรวิทย์ จินดาพล. 2542. ภาวะผู้นำ. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวน

สุนันทา.

วิโรจน์ สารรัตน์. 2547. การประเมินผลการปฏิบัติงานประเด็นข้อคิดจากทฤษฎีการจูงใจและข้อ

ควรคำนึงในบริบททางวัฒนธรรมสังคมและองค์กร.[Online].Available:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<http://ednet.kku.ac.th/~128/ad06/article5.html>.

- วิรัช โยชูภูมิพราย .2550. “ความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงในโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์. 2543. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัชระ การมานะกิจกุล. 2545. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ. สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. 2552 “รายงานภาวะอุตสาหกรรม.”
- [Online]. Available: <http://www.thaieei.com/ru/fms/index.php?id=32&node=41>
- สถาบันวิทยาการหุ่นยนต์ภาคสนาม (FIPO). 2552 “อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย.” [Online]. Available: [http://fibo.kmutt.ac.th/fiboweb07/thai/index.php?option=com\\_content&task=view&id=731&Itemid=137](http://fibo.kmutt.ac.th/fiboweb07/thai/index.php?option=com_content&task=view&id=731&Itemid=137)
- สร้อยอนภา วัฒนากิตติกุล และ คณะ. 2536. “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ กลุ่ม บริษัท มินิแบประเทศไทย (โรงงานบางปะอิน).” วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. 2544. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2523. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรน โปธิ์เอี่ยม. 2538. “สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม : ศึกษากรณีอุตสาหกรรมขนาดย่อมหลักในเขตกรุงเทพมหานคร.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีสังคม (เกริก).
- สุปราณี เต็มเดชาดิพงษ์. 2549. “การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.  
ศุรพล พนมเยี่ยม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ  
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2552 “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง  
ชาติ ฉบับที่ 10.” [Online]. Available: <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>
- สันทัต สุวรรณาศรัย. 2550. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 7. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต ศักมกร. 2548. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8 ปรับปรุง  
ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อารี เพชรพุด. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดพินนี้พับลิชชิง.
- อุกฤษ คุหพันธ์ และ คณะ. 2548 “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีพนักงานระดับ  
หัวหน้างานในสายการผลิตของธุรกิจตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปในจังหวัดกรุงเทพมหานคร.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย มั่นวงศ์. 2545. “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิศวกรไฟฟ้าตามความต้องการของสถาน  
ประกอบการ.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาไฟฟ้า  
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อิสราภรณ์ เดชวรรณ. 2546. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่อง  
ประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวอร์ค จำกัด.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Kinicki, A. and Williams, B.K. 2006. หลักการจัดการ. แปลจาก Management a Practical  
Introduction. โดยบุตรี จารุโรจน์ และ คณะ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ ฮิล.
- Bartol, et. al. 1998. **Management: A Pacific Rim Focus.** 2nd ed. Roseville NSW:  
McGraw-Hill.
- Dunham, R.B. 1984. **Organizational Behavior: People & Processes in Management.**  
Illinois: Richard D. Irwin.
- Herzberg, F., et. al. 1959. **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Lloyd, C. and Cook, A. 1993. **Implementing Standards of Competence.** London: British Library  
**Cataloguing.**
- Locke, E.A. 1976. **The Nature and causes of job satisfaction : Handbook of Industrial and  
Organization Psychology.** Chicago : Rand McNally.
- Luthans, F., 1981. **Organizational Behavior (3rd ed.)** New York: McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- McClelland, D. C. 1975. **Power: The inner experience**. New York: Irvington
- Maslow, A.H. 1970. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row , Inc.
- Shermon, D. (2004). **Competency Based HRM : A Strategic Resource for Competency Mapping Assessment and Development Centres**. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Spector , Paul E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology**. New York : John Wiley & SON.
- Strauss, G, and Sayless, L.R. 1960. **Personal : The Human Problem of Management**. 4<sup>th</sup> New York : Prentice-Hall.
- Walton, R.E. 1973. "Quality of Working Life: What is it?". **Sloan Management Review**. 15 (September 1973) : 12-16.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552 ให้ดำเนินการดังนี้

นายพันทวี บุญมาชัย รหัสประจำตัว 51064150 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย (Factors Affecting Job Satisfaction of Engineers in Hard Disk Drive Industry in Thailand)" โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ดิเรเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. 2552

(รองศาสตราจารย์ พิชระวุฒิ สุวรรณจันทร์)

คณบดี

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 2982

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ธวัชวุฒิ โรจนันันรุติกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันธ์วิ บุญมาคย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนายพันธ์วิ บุญมาคย์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0524.04/ 2982

คณะกรรมการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๒ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวิรัช โอบุชอุ้มพราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันทวี บุญมาศย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนายพันทวี บุญมาศย์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติภารกิจแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0524.04/ 2382

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๔ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คุณพยุ่ง ม่วงงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันทวี บุญมาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิบุษ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามครั้งที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนายพันทวี บุญมาชัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หนังสือขอความอนุเคราะห์  
ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 3079

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันทวี บุญมาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย" โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการอุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายพันทวี บุญมาชัย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-994-9306

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศร 0524.04/ 3079

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

20 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายสรรหาและว่าจ้าง บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันทวี บุญมาชัย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552 คณะกรรมการอำนวยการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายพันทวี บุญมาชัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-994-9306

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 3079

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๐ ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นายพันทวี บุญมาศย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย” โดยมี ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2552 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นายพันทวี บุญมาศย์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนบริหารงานทั่วไป

โทร. 02-737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-326-4325

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-994-9306

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หนังสือรับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์  
ในวารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สจล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บันทึกข้อความ



หน่วยงาน..... ส่วนบริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.3720


ที่ ศธ .0524.04 (1.9)/..142.....วันที่...11...มีนาคม...2553.....

เรื่อง รับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

เรียน คุณพันทวี บุญมาตย์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย” เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้น ทางกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วว่าบทความของท่านสามารถตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าวได้ในปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2552 - มีนาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประเสริฐ เคนพันค้อ)  
บรรณาธิการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร  
ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย”

ผู้วิจัย นายพันทวี บุญมาศย์  
 หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลทำวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีจำนวนทั้งหมด 8 หน้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้มีการปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร

แบบสอบถามควรจะตอบทุกหัวข้อเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหาและมีความอิสระในความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม ฉะนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงที่สุด เพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้านการบริหารงานอุตสาหกรรม ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านกรณาดตอบจะเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเป็นการศึกษาในภาพรวม มิได้มุ่งศึกษาเป็นรายบุคคล ซึ่งใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการวิจัยเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกร  
ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย”

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด  
เพียงข้อเดียว และกรูณากรอรายละเอียดในช่องว่างที่กำหนดถ้าเลือกตัวเลือกข้ออื่นๆ

## 1. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี  มากกว่า 25-30 ปี  
 มากกว่า 30-35 ปี  มากกว่า 35-40 ปี  
 มากกว่า 40 ปี

## 2. สถานภาพการสมรส

- โสด  สมรส

## 3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

## 4. ประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี  มากกว่า 3-5 ปี  
 มากกว่า 5-10 ปี  มากกว่า 10 ปี

## 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท  มากกว่า 20,000-30,000 บาท  
 มากกว่า 30,000-40,000 บาท  มากกว่า 40,000-50,000 บาท  
 มากกว่า 50,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพื่อ  
 แสดงความเห็นเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>					
1.ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2.ท่านมีความภูมิใจกับผลงานของท่านอย่างมาก					
3.ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ สำเร็จอยู่เสมอ					
4.งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
1.ท่านมีความสามารถจนได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา					
2.ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติ หน้าที่สำคัญแทนผู้บังคับบัญชาบ่อยๆ					
3.เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาปรึกษา หารือในการปฏิบัติงานจากท่าน					
4.เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติ งานของท่าน					
5.การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1.งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ					
2.งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลาย					
3.ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4.งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
5.ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
1.ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลา					
3.จำนวนงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันมีความที่เหมาะสม					
4.ท่านสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่าบกพร่อง					
5.ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ					
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</b>					
1.งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
2.ท่านมีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
3.ท่านเห็นว่าวิธีการประเมินผลงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ต่อ)</b>					
4. ผู้บังคับบัญชาแนะนำสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่งานมากกว่าบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆ ในบริษัทเดียวกัน					
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้มีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					
2. ผู้บังคับมีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะได้รับการแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทจัดเตรียมให้เพียงพอต่อการทำงานเป็นอย่างดี					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
3. ชั่วโมงการทำงาน(รวมล่วงเวลา)ของท่านเหมาะสมแล้ว					
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
1. ท่านได้รับรายได้โดยเฉลี่ยเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
2. รายได้โดยเฉลี่ยที่ท่านได้รับในปัจจุบันมากกว่าเพื่อนของท่านที่ทำงานคล้ายกันในบริษัทอื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ต่อ)</b>					
3.สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน					
4.สวัสดิการของบริษัทที่จัดให้เพียงพอกับความต้องการของท่าน					
5.ท่านเห็นว่าบริษัทมีนโยบายจ่ายผลตอบแทนที่ดี					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1.เพื่อนของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
2.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เป็นอย่างดี					
3.ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4.ท่านมักจะได้รับการเสนอให้เป็นตัวแทนจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
<b>ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
1.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
2.ภายใน 1-2 ปี การทำงานที่นี้ท่านมีโอกาสดูแลกิจการน้อย					
3.ภายใน 1-2 ปี ท่านไม่เคยคิดหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่					
4.ในระยะเวลา 1-2 ปี ท่านไม่เคยถูกย้ายแผนกที่เปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบงาน					
5.งานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงต่อการถูกสอบสวนหรือถูกกักกันแกล้ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>					
1. ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทเสมอ					
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
3. แผนกของท่านได้จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น					
4. แผนกของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานของบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การแปลงข้อมูลเป็นตัวแปรหุ่น

ผู้วิจัยแปลงข้อมูลในระดับนามบัญญัติเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Coding) ดังนี้

อันดับ	ตัวแปร	รายการ	ตัวแปรย่อย	ตัวแปรหุ่น
1.	AGE	อายุ	-	-
2.	MARRY	สถานภาพการสมรส	โสด	0
			สมรส	1
3.	EDUCATION	ระดับการศึกษา สูงสุดของท่าน	ปริญญาตรี หรือ ต่ำกว่าปริญญาตรี	0
			สูงกว่าปริญญาตรี	1
4.	EXPERIENCE	ประสบการณ์การทำงาน ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ไดรฟ์	-	-
5.	INCOME	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท และ มากกว่า 20,000-30,000 บาท	0
			มากกว่า 30,000-40,000 บาท, มากกว่า 40,000-50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นาย พันทวี บุญมาตย์
วันเดือนปีเกิด	6 ธันวาคม 2518 ที่ จังหวัดสกลนคร
ที่อยู่	เลขที่ 66/1051 ม.5 ถ.เทพารักษ์ ต.บางเมือง อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ประวัติการศึกษา	2546 อดุสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า อดุสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์การทำงาน	พ.ศ. 2540 - 2540 ช่างเทคนิค บริษัท เนสท์เล่ (ไทยแลนด์) จำกัด (โรงงานสำโรง) พ.ศ. 2540 - 2546 ช่างเทคนิค บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2546 - ปัจจุบัน วิศวกรการผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้