

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF OPERATIVE
WORKER IN UNILEVER THAI HOLDING LTD.



T134035



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน...134035
วัน,เดือน,ปี...3.11.2557

b.18.655405
i.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE OF OPERATIVE
WORKER IN UNILEVER THAI HOLDING LTD.**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์
จำกัด

FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE
OF OPERATIVE WORKER IN UNILEVER THAI
HOLDING LTD.

ชื่อนักศึกษา

นางสาวนริศรา พูลธนนพงษ์

รหัสประจำตัว

55671217

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	
รองศาสตราจารย์ ออมรศรี ตันพิพัฒน์	
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เกื้อวิริยะพันธ์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 6 พฤษภาคม 2557 เวลา 9.30 – 10.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ ชั้น 4 ห้อง AMC Training Center

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
นักศึกษา	กรณิศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด
รหัสนักศึกษา	นางสาวนริศรา พูลธนพงษ์
ปริญญา	55671217
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ.	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร รองศาสตราจารย์อมรศรี ต้นพิพัฒน์

บทคัดย่อ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรอันเป็นผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลงไม่เพียงพอที่จะทดแทนแรงงานเกษียณได้ทัน และปัญหาการเข้าออกของแรงงานอยู่ในระดับสูง ทำให้แต่ละบริษัท ๆ จำเป็นต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการผลิตสินค้าในแต่ละบริษัท ๆ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ก็เป็นบริษัทหนึ่งที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของพนักงานมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีวัตถุประสงค์ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่าจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปีและน้อยกว่า 3 ปีในสัดส่วนเท่ากัน และสังกัดอยู่แผนกประกันคุณภาพ ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานและด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ในบริษัท และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ คือ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ควรทำการปรับปรุงสถานที่ทำงานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมภาพลักษณ์โดยสื่อให้เห็นถึงความมั่นคงของบริษัท มีระบบการพิจารณาให้เงินเดือนที่ยุติธรรม มีนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน สามารถสื่อสารถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ และเนื่องจากการที่เป็นองค์กรใหญ่ ความซับซ้อนของระดับชั้นบริหารมีมาก ดังนั้นควรมีระบบให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถแสดงความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหารได้โดยง่ายและตรงไปตรงมา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting Work Performance of Operative Worker in Unilever Thai Holding Ltd.
Student Name	Miss. Narisara Poonthanapong
Student ID.	55671217
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2014
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya Na Pomphet
Co - Advisor	Associate Professor Amornsri Tanpipat

ABSTRACT

Thailand is currently facing a labour shortage problem, which is affected from changes of the population structure, a low growth rate and more old people. With less of the new generation of labour, which is not enough to replace the amount of retiring labour. There is also a problem of a high unstable stage of labour and many companies need to prepare their human resource management effectively in order to reduce the labour shortage problem which would affect the effectiveness of any companies' products. The Unilever Thai Holdings Limited is one of the companies that face a high rate of employee resignations. This research's objective is to study factors influencing employees' work performance and relations between personnel factors and factors affecting an employees' work performance at Unilever Thai Holdings Limited. A questionnaire was used for data collection from a sample of the Unilever Thai Holdings Limited's employees. The data analysis was obtained by percentage, mean, standard deviation, T-test statics, and One-way ANOVA with the static significance value set of 0.05.

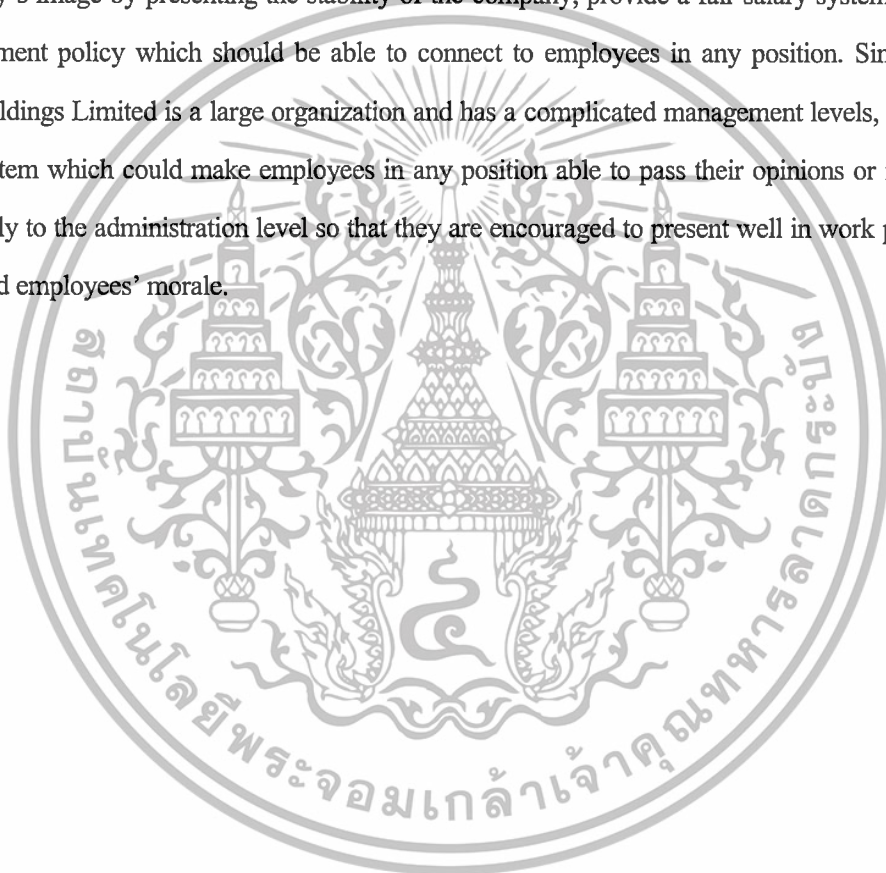
The results found that most of the samples were men aged more than 30 years old who were single, educated with an undergraduate degree or graduate degree, with a working time of more than 3 years and less than 3 years in equal proportions and were working under a quality assurance department. The precedence level of factors influencing employees' work performance was found at a moderate level in the overall picture. For considering each factor, the work environment and equipment affected to employees' decisions at a high level. While 5 factors, which consisted of

work performance, opportunities to get promoted, salary, welfares and employers were given

เอกสารที่... ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

precedence at a moderate level. For a comparison of factors influencing employees' work performance by classifying personnel factors, it was found that employees with different education degrees, working time, and departments gave factor's precedence affecting to the work performance differently at a significance value of 0.05. Meanwhile, the employees with different genders, ages, and marriage status, gave no different in factors' precedence affecting employees' work performance.

The recommendations from this research are that Unilever Thai Holdings Limited should reform their work environment and equipments that is involved work performance, promote the company's image by presenting the stability of the company, provide a fair salary system and a clear management policy which should be able to connect to employees in any position. Since Unilever Thai Holdings Limited is a large organization and has a complicated management levels, there should be a system which could make employees in any position able to pass their opinions or idea directly and easily to the administration level so that they are encouraged to present well in work performance and build employees' morale.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความรู้ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำการค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อมรศรี ตันพิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม และรองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณานำให้คำปรึกษา ทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคน จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริการและจัดการทุกท่าน ที่มอบกำลังใจและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้จากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้ค้นคว้า ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นริศรา พุทธนพงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	X
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์	3
1.6 สมมุติฐานของการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	12
2.3 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.5 วิธีดำเนินการวิจัย	18
บทที่ 3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด	22
3.1 ประวัติบริษัท ยูนิลีเวอร์	22
3.2 ประวัติบริษัท ยูนิลีเวอร์ ในประเทศไทย	22
3.3 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด	24
3.4 การบริหารงานของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด	25
3.5 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม	26

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	32
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	32
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส	33
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	33
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานในบริษัท.....	33
4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด	34
4.7 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการทำงาน	35
4.8 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน.....	36
4.9 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	36
4.10 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน.....	37
4.11 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน.....	38
4.12 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการอื่นๆ	39
4.13 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนายจ้าง.....	40
4.14 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 7 ด้าน	40
4.15 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	42
4.16 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	42
4.17 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	43
4.18 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	45
4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	50
4.20 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน.....	46
4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด	47
4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน	54



สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 อัตราการลาออกของพนักงาน ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด2



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X ึ่งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

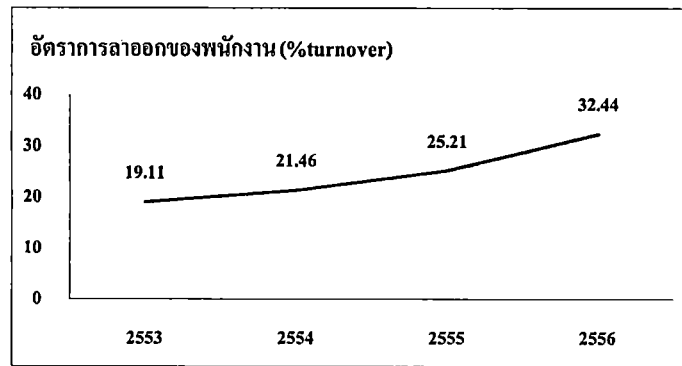
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในวงการอุตสาหกรรม นอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ในการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรม โดยเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อย การวางระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งในปัจจุบันประเทศประสบกับปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงานอย่างมาก สาเหตุเกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรอันเป็นผลจากอัตราการเกิดที่ต่ำ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนแรงงานใหม่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลงไม่เพียงพอที่จะทดแทนแรงงานเกษียณได้ทัน แรงงานต่างมุ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น ส่งผลให้แรงงานระดับมัธยมปลายและระดับอาชีวศึกษาซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานน้อยลง แรงงานเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ และปัญหาการเข้าและออกของแรงงานอยู่ในระดับสูง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) ทำให้แต่ละบริษัท ๆ ต้องวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการผลิตสินค้าในแต่ละบริษัท ๆ

บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เป็นผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคต่าง ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์ไอศกรีม ยี่ห้อ “ไอศกรีมวอลล์” ผลิตภัณฑ์แชมพู ยี่ห้อ “ซัลซิด” ผลิตภัณฑ์ผงซักฟอก ยี่ห้อ “บริส” เป็นต้น ซึ่ง บริษัท ๆ มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 2,250 คน (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556) และทางบริษัทฯ ประสบปัญหาสภาวะการขาดแคลนแรงงานฝีมือ เนื่องจากอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น (ภาพที่ 1.1)

จากภาพ 1.1 พบว่า อัตราการลาออกของพนักงานของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปี พ.ศ. 2556 มีอัตราการลาออกของพนักงานเท่ากับ ร้อยละ 32.44 เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2555 ร้อยละ 28.68 จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บริษัทฯ มีภาระต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจาก ต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ต้นทุนการแก้ไขสินค้าใหม่หรือสินค้าด้อยคุณภาพเนื่องจากพนักงานขาดความชำนาญ และทำให้การผลิตเกิดความล่าช้า ส่งผลให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้ตามกำหนดเวลา



ภาพที่ 1.1 อัตราการลาออกของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด
ที่มา : บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด. 2556

จากแนวโน้มของอัตราการลาออกของพนักงานของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด มีแนวโน้มเพิ่มสูง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการทบทวนนโยบาย และจัดทำแผนสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในการจ้างงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ในการจ้างงานให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานในระดับปฏิบัติการของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด หรือบริษัทอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต

4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการทบทวนนโยบาย และจัดทำแผนสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันในการจ้างงาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตามทฤษฎีความพึงพอใจ 7 ด้านของคูเปอร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านนายจ้าง ด้านสวัสดิการอื่น ๆ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545)

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด รวมทั้งสิ้น 2,250 คน (ที่มา: บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด, 2556)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ปีพ.ศ. 2556 ถึงเดือนพฤษภาคม ปีพ.ศ. 2557

1.5 นิยามศัพท์

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในฝ่ายงานต่าง ๆ ในกรณีของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ หมายถึง พนักงานตั้งแต่ระดับ Staff หรือ Technician ไปถึงพนักงานควบคุมเครื่องจักร (Operator)

1.6 สมมุติฐานของการศึกษา

สมมุติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้นซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวัง

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchies of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของมาสโลว์จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีนี้เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow's Hierarchies of Needs” (พรรณราย ทวีพระประภา. 2529 : 48-50)

มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที
การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะของการขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2. ความต้องการทางความมั่นคงความปลอดภัย (Safety of Security Needs)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็เกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับหักหาญ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนคติของฝ่ายบริหารจะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตน (Self-Actualization Needs)

เป็นความต้องการในระดับสูงของชีวิตมนุษย์ที่ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทในชีวิตว่าควรเป็นอย่างไรแล้ว บุคคลนั้นก็จะพยายามผลักดันชีวิตไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ และยอมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลนั้นด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎี Existence , Relatedness , Growth หรือ ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ (ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์. 2535 : 212-214)

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้เพียงพอได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อบุคคล

แอลเดอร์เฟอร์ได้เสนอทฤษฎี ERG ดังที่กล่าวไว้ข้างบน เมื่อเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไม่สามารถจะพิสูจน์ให้เห็นจริงได้ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีพร้อมทั้งวิธีการวัดที่แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ใน 3 ประการด้วยกันคือ

1. แอลเดอร์เฟอร์ เสนอว่ามีความต้องการอยู่ 3 ประเภทด้วยกันในขณะที่มาสโลว์กล่าวว่า มี 5 ประเภท

2. แอลเดอร์เฟอร์ อธิบายความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 อย่างเป็นลักษณะต่อเนื่อง จากรูปธรรมไปสู่นามธรรม จากความต้องการทางวัตถุไปสู่ความต้องการทางจิตใจ แต่ของมาสโลว์ อธิบายเป็นลำดับขั้น

3. มาสโลว์กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการสูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อความต้องการลำดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว แต่แอลเดอร์เฟอร์กลับมีความเห็นว่าความต้องการจะเปลี่ยนแปลงกลับไปกลับมาตามลักษณะจากรูปธรรม-นามธรรม-รูปธรรม ซึ่งความต้องการการพัฒนาและเกี่ยวข้องสัมพันธ์นี้แอลเดอร์เฟอร์เรียกว่า ความต้องการการก้าวหน้า (เป็นนามธรรมมากขึ้น ๆ) ส่วนความต้องการที่ย้อนกลับมาสู่รูปธรรมเป็นเรื่องความคับข้องใจ ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นที่เป็นนามธรรมได้ ก็จะกลับมาตอบสนองความต้องการขั้นที่ต่ำกว่า

2.1.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้น ไม่ได้เรียงลำดับชั้นความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ในขณะที่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 59-60)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two-Factor Theory)

เฮอรัชเบอร์ก, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Bausners and Snyderman) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เฮอรัชเบอร์กและคณะได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะชอบงานหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮอรัชเบอร์กและคณะ ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของงานแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอรัชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 148-150)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จบุคคลจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขึ้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรเกิดความชอบหรือไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรนำมาใช้

2.5 นโยบาย และการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยข้างต้น ไม่ใช่เป็นสิ่งสูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นั่นไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยข้างต้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยสูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ

เมื่อนำเอาสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของทฤษฎีของมาสโลว์และเฮิร์ชเบอร์เกอร์มาเปรียบเทียบกัน ในความต้องการระดับต้น ซึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงในชีวิตนั้น ๆ สอดคล้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ดี เงินเดือนที่ดี ความมั่นคงดี นั่นเอง

2.1.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิด แต่แต่ละบุคคลจะทำตนเป็นเสมือนผู้ตัดสินใจการกระทำของตนเองว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะได้รางวัลที่พึงปรารถนา รางวัลที่คาดหวังเป็นการจูงใจให้เกิดการกระทำ

ทฤษฎีความคาดหวัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ (จนิษฐา วิเศษสาคร และ มุกดา ศรียงค์. 2535 : 217-220)

1. ผลตอบแทนจากงาน (Job Outcomes) เป็นสิ่งที่ต้องการได้จัดเตรียมไว้สำหรับบุคคล เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นตำแหน่ง วันหยุดพักผ่อน และอื่น ๆ ไม่มีข้อกำหนดสำหรับผลตอบแทนนี้ว่าจะมีเท่าไร แต่เป็นสิ่งที่ป็นรางวัลตอบแทน ผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นรางวัลเสมอไป การไล่ออกเป็นผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่จะทำให้เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ผลตอบแทนอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับนับถือ หรือความรู้สึกสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คุณค่า (Value) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์การเตรียมไว้ ได้แก่ ความรู้สึกดีใจหรือพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งเหล่านั้น บุคคลสามารถจะชี้ว่าผลตอบแทนชนิดใดที่เขาคิดว่ามีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบ และมีคุณค่าน้อยเพียงใดด้วย

3. การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไข (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลตอบแทนที่จะได้รับ การรับรู้เช่นนี้มีอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล

4. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลการกระทำ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความพยายามในการทำงานสูงผลการทำงานย่อมดี

5. แรงผลักดัน (Force) เป็นจำนวนของความพยายามหรือความกดดันภายในบุคคลที่จูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเหตุผลต่าง ๆ ที่ควรคำนึงถึงในการจูงใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วช่วยให้สามารถวิเคราะห์กระบวนการจูงใจได้ชัดเจนขึ้น คือ

1. สามารถพิจารณาผลตอบแทนที่องค์การเตรียมไว้กับคุณค่าที่บุคคลประเมินผลตอบแทนเหล่านั้น ถ้าบุคคลรู้สึกเฉย ๆ ต่อผลตอบแทนนั้น ๆ (มีคุณค่าต่ำ) ย่อมจะไม่มีเหตุผลที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลตอบแทนดังกล่าว ทฤษฎีความคาดหวังจึงอาจสรุปได้จากองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกสำหรับการจูงใจในการทำงานคือ ผลตอบแทนที่พึงปรารถนา

2. บุคคลต้องมีความเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ (การตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขที่จะได้ค่าตอบแทนสูง) ถ้าบุคคลต้องการผลตอบแทนแต่มองไม่เห็นว่าการกระทำเป็นวิถีทางที่จะได้รางวัล แสดงว่าไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่บุคคลกระทำกับสิ่งที่บุคคลต้องการ ดังนั้นการให้รางวัลที่เหมาะสมและบทบาทของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำให้เกิดการตัดสินใจกระทำตามเงื่อนไขสูง เช่น ถ้าผู้บังคับบัญชาบอกว่า “งานที่คุณทำนั้นดีมาก เพราะฉะนั้นผมจะให้รางวัลตอบแทนด้วยการขึ้นเงินเดือนให้” บุคคลจะรับรู้ว่าการได้รับเงินเดือนขึ้น หรือการเลื่อนขั้นเป็นเงื่อนไขที่จะได้รับจากการมีผลงานดี ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บังคับบัญชาบอกว่า “เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นให้กับคนที่มีผลงานดีเด่นหรอก แต่เราจะให้กับคนที่ทำงานอยู่กับเรามาแล้ว” บุคคลจะไม่ถูกจูงใจจากการทำงานให้ดีเพื่อให้ได้ผลตอบแทน อาจเป็นเพียงว่าทำงานหนักเพื่อจะได้ไม่ถูกไล่ออก ส่วนผลตอบแทนอาจจะได้รับถ้ารับใช้องค์การนานขึ้น ดังนั้น เมื่อไรก็ตามที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อความเกี่ยวข้องระหว่างผลตอบแทน-ผลงาน ทฤษฎีความคาดหวังใช้ทำนายผลการทำงานได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องยอมรับความสัมพันธ์ (คาดหวัง) ระหว่างความพยายามทุ่มเทในการทำงานกับผลงานที่ปรากฏออกมา ถ้าความคาดหวังมี

คำขอย่อมจะไม่เกิดความแตกต่างในบุคคลนั้น ไม่ว่าจะทำงานหนักหรือไม่ทำงานหนักและไม่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทน

แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังยังสามารถอธิบายว่า ทำไมงานบางอย่างจึงทำให้เกิดการจูงใจสูงหรือต่ำได้ ในงานที่ต้องทำตามสายงานระดับผลงานถูกกำหนดโดยอัตราความเร็วของสายงานนั้น (เครื่องจักร) ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลจะขยันทำงานเพียงใดจะไม่สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าเดิมจนกว่าชิ้นส่วนของงานชิ้นนั้นจะเคลื่อนออกไปจากสายพาน คนงานจะเรียนรู้ว่ามีหน้าที่ทำตามจังหวะของเครื่องจักรเท่านั้นเอง จึงไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคลกับผลงานตามสาย แต่งานอีกประเภทหนึ่ง เช่น งานขายเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง พนักงานขายที่ได้รับค่าจ้างจากเปอร์เซ็นต์ของสินค้าที่ขายได้ จะตระหนักว่า ถ้าทำงานหนัก (หาลูกค้าเพิ่มขึ้น) ผลงานย่อมเพิ่มตาม (จำนวนขาย) ทฤษฎีความคาดหวังสามารถทำนายได้ว่า การจูงใจจะมีความสำคัญถ้างานที่ทำเป็นงานที่มีความคาดหวังสูง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ทฤษฎีของ Maslow และความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์และความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 248-250)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การยังชีพ บริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือบริการรถรับส่ง เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย อาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้างซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน หรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคมและเกียรติยศชื่อเสียง อาจตอบสนองได้ด้วยการมอบหมายงานและบรรจุคนงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีโอกาสเกี่ยวข้องและร่วมมือกันเพื่อร่วมงานกับแผนกต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจพอสมควร สร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ ชมเชยเมื่อมีผลงานดีเด่น ยกย่องสรรเสริญในกรณีที่พนักงานทำประโยชน์ให้แก่องค์การ หรือมอบหมายงานที่พนักงานภาคภูมิใจที่จะทำ เป็นต้น

4. ความต้องการประจักษ์ตน (แต่ละคนไม่เหมือนกัน) องค์การที่ดีควรเปิด โอกาสให้พนักงานที่ดีมีโอกาสสนองความต้องการของอุดมการณ์ของตนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อผลดีทั้งฝ่ายพนักงานเอง ฝ่ายจัดการอาจสนองความต้องการขั้นนี้ของพนักงานด้วยการเปิด โอกาส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้พนักงานได้ทำงานที่ยากที่สุด หรือทำงานในตำแหน่งสูงที่สุดเท่าที่ความสามารถของพนักงานจะอำนวย เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดเท่าที่ตนทำได้ หากพนักงานไม่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถให้เต็มที่ ได้ทำแต่งงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้เพียงอย่างเดียว พนักงานก็จะรู้สึกหงุดหงิดต่ำต้อยอยู่เสมอ

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Two – Factor Theory)

เฮอรัชเบอร์กและผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุหบัญชีด้วยการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลของการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง เฮอรัชเบอร์กเรียกว่า “Satisfier” ส่วนสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำเรียกว่า “Dissatisfier” สิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานในขณะนั้น (Job Content) ซึ่งให้ชื่อว่า “Content Factor” ส่วนสิ่งที่เป็นความไม่พึงพอใจ ได้แก่ เงิน รายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) ที่คนปฏิบัติงานเรียกว่า “Context Factor” (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 252)

เฮอรัชเบอร์กและผู้ร่วมงานได้สรุปว่า

1. เนื้อหาของงาน เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตนในการทำงานของบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองแล้วก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็นการตอบสนองเพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ เนื้อหาของงานเป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในด้านบุคลิกภาพนั้น เฮอรัชเบอร์กได้แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation seekers คนประเภทนี้จะผูกใจไว้ในเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก กลุ่มนี้ต้องการการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงานเป็นส่วนใหญ่

2.2 Maintenance seekers คนประเภทนี้จะเน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้วก็จะพอใจงานที่ทำ กลุ่มนี้ต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธานี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3 ทฤษฎีของสต็อกคิลล์

สต็อกคิลล์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมิใช่สาเหตุของการปฏิบัติงาน ผลผลิตขององค์การเป็นผลที่ได้มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ การร่วมมือของกลุ่ม กรรมวิธีการผลิตและขวัญของคณงาน นอกจากนี้ความคาดหวังถึงความพึงพอใจของแต่ละคนก็เป็นผลให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันกันภายในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กับการผลิต ทั้งขวัญและการผลิตนั้นเป็นหน้าที่ของ โครงสร้างของกลุ่ม ดังนั้นขวัญและการผลิตจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจก็ต่อเมื่อสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การมีขวัญดีของคณงานและการผลิตในระดับสูงนั้นเป็นสภาพการณ์หรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอันเป็นเครื่องเสริมแรง (Reinforcement) ของความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานของคณงานอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 253)

2.2.4 ทฤษฎีของไมเออร์

หลักจากที่เฮอรัชเบอร์ค ได้เผยแพร่งานออกมาแล้ว กลุ่มนักวิจัยที่ Texas Instrument Company ได้ดำเนินการทดสอบทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ค โดยการให้คณงานของเขาเองและใช้แบบสัมภาษณ์เดิมของเฮอรัชเบอร์ค แต่ขยายกลุ่มออกไป โดยเพิ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หัวหน้าคณงาน ฝ่ายผลิต ชายผู้ชายที่ทำงานเป็นรายชั่วโมง และพนักงานผู้ประกอบชิ้นส่วนสินค้าจำนวน 282 คน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 254)

การศึกษาของไมเออร์สนับสนุนข้อสรุปของเฮอรัชเบอร์คในประเด็นที่ว่า การจูงใจจะต้องมาจากความท้าทายของงาน เช่น ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและการยอมรับนับถือ ความต้องการนี้เรียกว่า “ความต้องการจูงใจ” (Motivation Needs)

ส่วนความต้องการบำรุงรักษานั้น เรียกว่า “Maintenance Needs” ซึ่งได้แก่ ความต้องการด้านการบำรุงรักษา แยกออกเป็น เศรษฐกิจ ความมั่นคง การปฐมนิเทศ สังคม ภายภาพและสถานะจากการวิเคราะห์นี้ได้มีสิ่งที่น่าสนใจเกิดขึ้น คือ เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคคลที่ถูกสัมภาษณ์โดยแยกตามประเภทอาชีพแล้ว ปรากฏว่าความต้องการที่เป็นความพึงพอใจของบุคคลอาชีพหนึ่งอาจเป็นความไม่พึงพอใจของบุคคลอีกอาชีพหนึ่งก็ได้

ไมเออร์ได้ตั้งคำถามและตอบคำถามเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานไว้ ดังต่อไปนี้

1. อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คืองานที่มีความท้าทายที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความเพลิดเพลินในงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อะไรทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเป็นปัจจัยที่อยู่รอบนอกของงานเป็นส่วนมาก เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน แสงสว่างเวลาหยุดพักดื่มกาแฟ สิทธิของควมมีอาวุโส ค่าจ้างและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

3. เมื่อไรพนักงานจะเกิดความไม่พอใจ คำตอบก็คือ เมื่อโอกาสที่จะได้รับความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานถูกขจัดออกไป พวกเขาจะเริ่มมีความรู้สึกผิดปกติดต่อสภาพแวดล้อมของเขาและเริ่มต้นหาข้อผิดพลาด

2.2.5 ทฤษฎีของคูเปอร์

คูเปอร์ถือว่าความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2545 : 255)

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

2.3 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่ (2540) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา ในเขตจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 14 แห่ง รวมจำนวนตัวอย่าง 334 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Method) จากการศึกษาพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นและความต้องการที่จะทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์มาก ซึ่งปัจจัยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ด้านได้แก่ (1) ค่าจ้างเงินเดือน (2) สภาพการทำงานที่ดี (3) ความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (4) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) นายจ้าง (6) สวัสดิการอื่น ๆ และ (7) ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ ต่างมีผลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของนักศึกษาที่พร้อมจะสมัครเข้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานกับภาคเอกชนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน และเรียงลำดับตามความสำคัญโดยอาศัยคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละด้านเป็นเกณฑ์จากมากไปน้อยตามลำดับ

อุไรลักษณ์ ทองดี (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ดีเอชเอ สยามเวลา จำกัด การศึกษาอาศัยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานระดับจำนวน 164 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA ผลจากการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 4 ด้าน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับมาก และเรียงลำดับความสำคัญ ด้านนายจ้าง ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านความต้องการอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในระดับปานกลาง และเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านความต้องการทำงานที่ตนสนใจ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจากการเปรียบเทียบในส่วนของความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานพบว่า อายุ และฝ่ายงาน มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมมีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีผลให้การตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิอร เรือนอินทร์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 360 คน เก็บข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน 7 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในอุตสาหกรรมรถยนต์แตกต่างกัน โดยมีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ความต้องการด้านสภาพการทำงานที่ดี ความต้องการทำงานที่ตนสนใจ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และฝ่ายงานต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน ส่วนระดับการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ศรินทรา รอดศิริ (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อีเลค โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อีเลค โทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้การทดสอบ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ใช้วิธี LSD ในการหาความแตกต่างเป็นรายคู่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีความเครียดในระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบในด้านปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปัจจัยสภาพการทำงานด้านสัมพันธภาพในสถานที่ทำงาน ด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สายทิพย์ ท้วมจำรูญ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 382 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA จากการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย ในส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงาน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกัน

เสกสรร วศินปิยมงคล (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 227 คน และปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-Test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยปรากฏว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีปัจจัยอยู่ 6 ด้าน คือ ด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย ในส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 วิธีดำเนินการวิจัย

2.4.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้มีการดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

2.4.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.3 ประชากรและขนาดของตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ทั่วทั้งสิ้น 2,250 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด. 2556)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยการใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{2,250}{1 + 2,250(0.05)^2}$$

$$n = 340 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 340 คน

2.4.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยมีความสะดวกและยินดีที่จะให้ข้อมูล จำนวน 340 คน

2.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

และใช้มาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงมาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งเป็นลักษณะคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามระดับคะแนน คือ

คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มาก

คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง น้อย

คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความสำคัญในแต่ละด้าน โดยนำข้อมูลใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เทียบกับลำดับขั้นของคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

โดยเกณฑ์ตีความหมายในระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสำคัญระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำคัญระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำคัญระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ T-test สำหรับการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม และในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ T-test และ One-way ANOVA มีนัยสำคัญก็จะทำการวิเคราะห์ต่อกด้วย Least Significant Different (LSD) สำหรับ One-way ANOVA เพื่อการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์

3.1 ประวัติบริษัท ยูนิลีเวอร์

บริษัท ยูนิลีเวอร์ เริ่มต้นจาก นายวิลเลียม เฮสเคธ ลีเวอร์ (Mr. William Hesketh Lever) ได้ก่อตั้ง “บริษัท ลีเวอร์ บราเธอร์” ขึ้นในตอนต้นศตวรรษที่ 19 บริษัท ลีเวอร์ บราเธอร์ ได้ผ่านเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ในโลก ทั้งในช่วงที่เศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็ว ช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แม้กระทั่งสงครามโลกทั้งสองครั้ง การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้บริโภค และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จนถึงปัจจุบัน ยูนิลีเวอร์ได้สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและสร้างความสุขต่อชีวิตผู้คนแต่ละยุคสมัย ดังพันธกิจของบริษัท คือ การเติมพลังให้แก่ชีวิต การตอบสนองความต้องการทางด้านโภชนาการ สุขอนามัย และการดูแลเอาใจใส่ชีวิตส่วนตัวด้วยผลิตภัณฑ์ที่ช่วยให้ผู้คนรู้สึกดี มีลักษณะชวนมอง และมีการใช้ชีวิตที่ครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด

ปัจจุบันยูนิลีเวอร์เป็น Multi-national Company และนับเป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภค และบริโภคชั้นนำของโลก ยูนิลีเวอร์มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่มหานครลอนดอน และกรุงรอดเตอร์ดาม มีกิจการอยู่ในประเทศต่าง ๆ กว่า 150 ประเทศทั่วโลก มีผลิตภัณฑ์ชั้นนำกว่า 400 รายการ และมีพนักงานทั่วโลกประมาณ 2.34 แสนคน ยอดจำหน่ายรวมของยูนิลีเวอร์ทั้งโลกมีมูลค่าประมาณ 2.23 ล้านล้านบาท ต่อปี (บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

3.2 ประวัติบริษัทยูนิลีเวอร์ในประเทศไทย

เมื่อปี พ.ศ. 2475 บริษัทยูนิลีเวอร์ได้เข้ามาเปิดทำการในประเทศไทย โดยก่อตั้ง บริษัท สยามอินดัสตรีส์ จำกัด (Siam Industries Ltd.) ขึ้นเป็นบริษัทในเครือเพื่อผลิตและจำหน่ายสบู่ที่ถนนตก แขวงบางคอกแหยม เขตยานนาวา กรุงเทพฯ ฯ ซึ่งปัจจุบัน โรงงานที่ถนนตกนี้ได้ปิดกิจการไปแล้ว

โรงงานผลิตสบู่ของบริษัทสยามอินดัสตรีส์ จำกัด ในตอนนั้นได้ทำการผลิตสบู่หอมและสบู่ซักผ้าหลายตราด้วยกัน เช่น สบู่ลักส์ (LUX), โพนี (PONY), ควีนส์เฮลท์ (QUEEN'S HEALTH) ซึ่งเป็นสบู่หอม และสบู่ซันไลต์ (SUNLIGHT) กับสบู่กรดตราเสือซึ่งเป็นสบู่ซักผ้า สำหรับสบู่ลักส์ และสบู่ซันไลต์ บริษัท ฯ ยังคงทำการผลิตติดต่อกันมาทุกวันนี้ ส่วนตราอื่น ๆ ที่เลิกผลิตไปนั้นได้มีการค้นคว้าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพดีกว่า ตรงตามรสนิยมของผู้ใช้มากกว่าแล้วจึงผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกมาสู่ตลาดแทน ทั้งนี้ เป็นไปตามนโยบายอันต่อเนื่องของบริษัท ฯ ที่คุณภาพดีตรงกับความต้องการของประชาชนเพื่อผลิตออกมาสู่ตลาดให้มากที่สุดเท่าที่จะพึงกระทำได้

ในระยะต่อมาเมื่อรัฐบาลของจอมพลแปลก พิบูลสงคราม ได้ประกาศเปลี่ยนชื่อประเทศสยามเป็นประเทศไทย บริษัท สยามอินดัสตรีส์ จำกัด จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไทยอินดัสตรีส์ จำกัด ก่อนที่จะเปลี่ยนเป็น บริษัท ลิเวอรับราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จนถึงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2540 จึงได้เปลี่ยนมาเป็น บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ.2482-2488) เหตุการณ์ทางการเมืองได้บังคับให้ประเทศไทยเข้าไปมีส่วนพัวพันกับสงครามเอเชียบูรพา โดยประกาศสงครามกับมหาอำนาจตะวันตกร่วมกับประเทศญี่ปุ่น บริษัท ฯ จึงถูกยึดกิจการเพราะเป็นบริษัท ฯ ต่างชาติซึ่งเป็นฝ่ายตรงข้าม และรัฐบาลได้เปลี่ยนชื่อเป็น สบู่ไทยมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ดำเนินการผลิตสบู่ขายต่อไป โดยใช้พนักงานของบริษัท ฯ ที่เป็นคนไทยและมีความรู้ความชำนาญในกิจการด้านนี้อยู่แล้ว จนกระทั่งสงครามโลกได้ยุติลง รัฐบาลจึงได้คืนกิจการให้บริษัท ฯ เข้ามาดำเนินการต่อไป

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่สองนี้ ทวีโลกต้องประสบกับการขาดแคลนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสบู่ ซึ่งได้แก่น้ำมันพืชและไขมัน จึงเป็นเหตุให้มีการค้นคว้าผลิตผงซักฟอกโดยใช้วัตถุดิบจำพวกเคมีภัณฑ์ขึ้นมาใช้แทนสบู่ และปรากฏว่าได้รับความนิยมจากแม่บ้านทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง เพราะผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่นี้มีพลังในการซักฟอกสูงกว่าแบบเก่า ทั้งยังอำนวยความสะดวกในการใช้ได้มากกว่าแบบเก่าด้วย

ปลายปี พ.ศ. 2496 บริษัท รอยโก้ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการผลิต ชื่อ ขาย และจำหน่ายสบู่ ผงสบู่และสิ่งชำระล้าง ซึ่งในปี พ.ศ. 2497 บริษัท ฯ ได้เริ่มส่งผงซักฟอกจากประเทศอังกฤษ จำหน่ายสองตราด้วยกันคือ เซฟ (SURF) และ โอโม (OMO) ซึ่งปรากฏว่าได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางเช่นเดียวกับที่ได้ประสบความสำเร็จแล้วทั่วยุโรปและสหรัฐอเมริกา ปริมาณการจำหน่ายผงซักฟอกในตลาดเมืองไทยในระยะนั้นประมาณปีละ 4,500 – 5,000 ตัน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงกำลังการซื้อของครอบครัวไทย ที่สามารถหาซื้อผงซักฟอกที่มีราคาสูงกว่าสบู่ซักผ้าเล็กน้อยมาใช้ได้ แต่ทำให้ประเทศไทยต้องเสียเงินตราประเทศ เพราะการสั่งซื้อผงซักฟอกเป็นมูลค่าปีละ 70 ล้านบาท บริษัท ฯ ได้คำนึงถึงความเสียหายทางการค้าระหว่างประเทศ ประกอบทั้งยังเห็นว่าผงซักฟอกต่างประเทศขาดความเหมาะสมแก่นิสัยและลักษณะการซักผ้าของแม่บ้านไทย บริษัท ฯ จึงมีนโยบายที่จะเปิดกิจการผลิตผงซักฟอกขึ้นเองในประเทศ เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีที่สุดและเหมาะสมแก่แม่บ้านไทยมากที่สุดด้วย ในปี พ.ศ. 2499 บริษัท ฯ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าสูตรผงซักฟอกที่จะเหมาะสมกับความต้องการของแม่บ้านร่วมกับหน่วยวิจัยและค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ ของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ประเทศอังกฤษอยู่ประมาณ 1 ปี ก่อนที่จะนำผงซักฟอกที่ผลิตจากสูตรต่าง ๆ ที่ค้นคว้ามาให้แม่บ้านไทยกว่า 5,000 คน ได้ทดลองใช้ ซึ่งนับว่าเป็นครั้งแรกในประเทศไทยที่มีการสำรวจตลาดด้วยวิธีการอันทันสมัย เมื่อ

ได้ทราบความพอใจต่อสูตรผงซักฟอกของบริษัท ฯ จากการสำรวจตลาดนั้นแล้ว บริษัท ฯ จึงได้เริ่มทำการสร้างอาคาร ตั้งชื่อเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิตผงซักฟอก เข้ามาทำการติดตั้ง โรงงานผลิตผงซักฟอกอันทันสมัยที่สุดแห่งแรกในประเทศไทยและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้เริ่มทำการผลิตเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2502 กิจการของบริษัท ฯ ได้เจริญก้าวหน้ามาโดยรวดเร็ว จนกระทั่งโรงงานที่ถนนตึกแคบเกินไปไม่สามารถที่จะขยายกำลังการผลิตให้ทันกับความต้องการของผู้ใช้สินค้าได้ ในปลายปี พ.ศ. 2523 บริษัท ฯ ได้จัดซื้อที่ดินในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 127 ไร่ เพื่อใช้เป็นสถานที่ตั้ง โรงงานแห่งใหม่ และเริ่มลงมือก่อสร้าง โรงงานผลิตสบู่ โดยนำกรรมวิธีการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ การก่อสร้างแล้วเสร็จและได้เริ่มทำการผลิตสบู่เมื่อปลายปี พ.ศ. 2525 อันเป็นวาระที่บริษัท ฯ ครบ 50 ปีพอดี

พ.ศ. 2528 และ พ.ศ. 2530 บริษัท ฯ ได้ก่อตั้ง บริษัท ยูนิฟูคส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ยูนิแบรนด์ส์ (ประเทศไทย) จำกัด ขึ้นเพื่อทำการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของบริษัท ฯ โดยขายผ่านผู้แทนและร้านค้ามากกว่า 35,000 แห่ง ในราคาเดียวกันทั่วประเทศ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2534 บริษัท ยูนิฟูคส์ (ประเทศไทย) จำกัด จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ทีเวอรไทย จำกัด โดยดำเนินกิจการเป็นบริษัทผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของทีเวอรไทยทุกประเภท ต่อมาเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2536 บริษัททีเวอรบราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ก็ได้รับโอนกิจการจากบริษัท ทีเวอรไทย จำกัด มาเป็นบริษัท ฯ ผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ทุกประเภทแต่เพียงผู้เดียว (บริษัท ยูนิทีเวอรไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

3.3 ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ยูนิทีเวอรไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

ปัจจุบันบริษัท ฯ ได้ผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคมากกว่า 100 รายการสินค้า ซึ่งแบ่งประเภทผลิตภัณฑ์ออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (บริษัท ยูนิทีเวอรไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

1. กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือน ได้แก่ ผงซักฟอกปริส โอโม น้ำยาปรับผ้านุ่ม คอมฟอร์ท น้ำยาล้างจานซันไลต์ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดพื้นผิว เป็นต้น
2. กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ส่วนบุคคล ได้แก่ แชมพูและครีมนวดผมซัลซิด ออร์แกนิกส์ คลินิก และทีโมเท ยาสีฟันไกลซ์ซิด แปรงฟันฟันขาว ผลิตภัณฑ์บำรุงผิวพอนด์ส ครีมถนอมผิวซันตี้ วาสลีน และเฮสทิน น้ำหอมระงับกลิ่นกาย เรโซนา แอ็กซ์และอิมพัลส์ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดผิว ลักส์ โลฟบอย ฮาร์โมนี และโดฟ เป็นต้น
3. กลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารเครื่องดื่ม ได้แก่ กลุ่มผลิตภัณฑ์อาหารเบสท์ฟูคส์ ไอศกรีมวอลล์ และชาลิปตัน เป็นต้น
4. กลุ่มผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อ่าวียองซ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งอยู่ภายใต้เครื่องหมายของยูนิลีเวอร์ ได้รับความนิยมและรู้จักกันอย่างแพร่หลายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์และเคมีภัณฑ์สำหรับวงการอุตสาหกรรมอีกด้วย

บริษัท ฯ ได้จัดตั้งศูนย์นวัตกรรม (Innovation Center) 3 แห่งคือ ศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม (Hair Innovation Center) ศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดเสื้อผ้า (Laundry Innovation Center) และศูนย์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ไอศกรีม (Icecream Innovation Center) เพื่อศึกษาความต้องการของผู้บริโภคอย่างลึกซึ้งและนำไปวิจัยและพัฒนาคุณภาพสินค้าให้ดียิ่งขึ้น ศูนย์นวัตกรรมนี้ยังเป็นศูนย์กลางในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสินค้าที่มีคุณค่าของทั้งภูมิภาคเอเชียด้วย ผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาจากศูนย์นวัตกรรมมี ผงซักฟอกบริสตัลเลอร์ ไอศกรีมวอลท์ แชมพูออร์แกนิกส์ เป็นต้น

ในด้านการผลิต บริษัท ฯ พัฒนาระบบการผลิตอยู่เสมอ รวมทั้งได้ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ ให้แก่คู่ค้า (ซัพพลายเออร์) เพื่อให้การผลิตทุกขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัท ฯ ได้นำระบบ Total Productive Maintenance (TPM) มาใช้ช่วยลดต้นทุนการผลิตและควบคุมรักษาคุณภาพ ตั้งแต่การเลือกซื้อวัตถุดิบจนถึงการบรรจุหีบห่อ และส่งมอบสินค้าถึงมือผู้บริโภค อันเป็นการช่วยยกระดับความสามารถในการผลิตสินค้าของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล และช่วยบริหารการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นโรงงานผลิตสบู่รายแรกที่ได้มาตรฐานรับรอง ISO 9002

3.4 การบริหารงานของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

ในปี 2556 บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด มีพนักงานทุกระดับประมาณ 2,250 คน โดยมีคณะกรรมการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย ประธานบริษัท ฯ และกรรมการอำนวยการตามสายงานต่าง ๆ มี 9 ท่าน คือ (บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

1. รองประธานกรรมการและกรรมการอำนวยการฝ่ายผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ส่วนบุคคล รับผิดชอบงานในด้านตลาดผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ส่วนบุคคลระดับประเทศทั้งหมด
2. กรรมการอำนวยการฝ่ายผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือน รับผิดชอบงานในด้านตลาดผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ในครัวเรือนทุกประเภท
3. กรรมการอำนวยการธุรกิจไอศกรีม รับผิดชอบหน่วยงานธุรกิจไอศกรีมระดับประเทศ
4. กรรมการอำนวยการฝ่ายการเงิน รับผิดชอบงานในด้านการเงิน การบัญชี และการจัดซื้อ
5. กรรมการอำนวยการฝ่ายบริหารลูกค้า รับผิดชอบงานในด้านบริหารการขายสินค้าทุก

ประเภทซูเปอร์มาร์เก็ต ร้านค้าส่งและร้านค้าปลีก

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทยูนิลีเวอร์ จำกัด ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. กรรมการอำนวยการฝ่ายผลิต รับผิดชอบงานการปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของผลิตภัณฑ์ซักล้าง ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ส่วนบุคคล ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ และงานโครงการต่าง ๆ

7. กรรมการอำนวยการฝ่ายซัพพลายเชน รับผิดชอบในด้านการวางแผนการผลิต และบริหารงานการจัดส่งสินค้าให้กับลูกค้า

8. กรรมการอำนวยการฝ่ายอาหาร รับผิดชอบในด้านตลาดผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องคัมทุกประเภท

9. กรรมการอำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบงานในด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหาร โครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ งานด้านแรงงานสัมพันธ์

3.5 ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม

ในฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม และการที่บริษัท ฯ สามารถประกอบการอยู่ได้ก็เพราะประชาชนให้การสนับสนุน โดยการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ฯ ดังนั้น บริษัท ฯ จึงตระหนักถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะพึงมีต่อชุมชนและสังคม กล่าวคือ (บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

1. ด้านการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้า

1.1 สินค้าของบริษัท ฯ จะมีมาตรฐานที่ดีและเชื่อถือได้ ทั้งจะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้บริโภค

1.2 เนื่องจากบริษัท ฯ มีนโยบายอันแน่วแน่ที่จะแสวงหาและนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของบริษัท ฯ ต่ำที่สุด อันเป็นผลทำให้ผู้ใช้สินค้าของบริษัท ฯ ไม่ต้องซื้อสินค้าในราคาที่สูงจนเกินไป

1.3 คิดค้นผลิตภัณฑ์ที่ช่วยรักษาสุขภาพแวดล้อม เช่น การออกผงซักฟอกปริส โอโม ซึ่งช่วยลดส่วนประกอบของน้ำและสารเคมี การเลิกใช้สาร CFC ในส่วนประกอบของผลิตภัณฑ์ เช่น ตู้แช่ไอศกรีมวอลท์ เป็นต้น

1.4 พัฒนาระบบการผลิตให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมน้อยที่สุด เช่น ระบบการผลิตระบบ NTR (Non-Power Route) ซึ่งเป็นระบบการผลิตผงซักฟอกชนิดเข้มข้น ที่ช่วยประหยัดพลังงานได้ถึง 80% โดยไม่ก่อให้เกิดมลภาวะ เนื่องจากน้ำที่เกิดจากการผลิตสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ หรือการลดปริมาณเชื้อเพลิงในการผลิต เป็นต้น

1.5 คิดค้นบรรจุภัณฑ์โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด เช่น การใช้กล่องถาวร

เอกสารสำหรับผงซักฟอกแทนการใช้กล่องกระดาษ การทำถุงชนิดเติมสำหรับน้ำยาปรับผ้านุ่มคอมฟอร์ท
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และน้ำยาล้างจานชั้นไฮด์ หรือการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกที่นำไปรีไซเคิลได้สำหรับแชมพูซักล้าง เป็นต้น

1.6 บริษัท ฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการใช้วัตถุดิบภายในประเทศในการผลิตสินค้าของบริษัท ฯ ให้มากที่สุด แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาค้นคว้าเป็นจำนวนมาก เช่น บริษัท ฯ ได้ทดลองพัฒนาจนสามารถนำน้ำมันปาล์มมาใช้ผลิตสบู่ได้ เป็นแห่งแรกในประเทศไทย แทนไขวัว ซึ่งต้องสั่งมาจากต่างประเทศ ทำให้เกษตรกรเกี่ยวกับน้ำมันปาล์มได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางและรวดเร็วในภาคใต้ของประเทศ และรายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้นและลดการสูญเสียเงินตราออกไปต่างประเทศได้เป็นจำนวนมาก

1.7 นอกจากจะพยายามใช้วัตถุดิบภายในประเทศให้มากที่สุดแล้ว บางครั้งคุณภาพของวัตถุดิบภายในประเทศไม่ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ บริษัท ฯ มีส่วนให้คำแนะนำแก่ผู้ผลิตถึงเทคนิคและวิธีการในการปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น ผลจากการนี้นอกจากจะเกิดประโยชน์ให้แก่บริษัท ฯ ในการได้ใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงแล้ว ผู้ผลิตวัตถุดิบเองและผู้ซื้อวัตถุดิบรายอื่น ๆ ยังพลอยได้ประโยชน์ไปด้วย

2. ด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิต ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 บริษัท ฯ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในเรื่องต่างๆ เป็นครั้งคราว การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน นอกจากนี้ บริษัท ฯ มีนโยบายสำคัญที่จะฝึกอบรมพนักงานของบริษัท ฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในระดับบริหารให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และเมื่อพนักงานเหล่านี้ได้ออกจากบริษัท ฯ ไป ยังสามารถสร้างความเจริญให้แก่สังคมและประเทศชาติเป็นอันมาก จนเป็นที่ยอมรับและยกย่องโดยทั่วไปว่า บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เป็นโรงเรียนสอนการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด นอกจากนั้นบริษัท ฯ ยังสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานระดับบริหารของบริษัท ฯ เสียสละเวลาไปเป็นอาจารย์ หรือวิทยากรฝึกอบรมให้แก่สถาบันการศึกษา สมาคมการศึกษาและวิชาชีพต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก รวมทั้งการบำเพ็ญประโยชน์อย่างอื่นต่อสังคมและชุมชนด้วย

2.2 บริษัท ฯ ยังใส่ใจสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของคนไทยด้วยการริเริ่ม โครงการปลูกต้นไม้ 1,000,000 ต้น ในระหว่างปี พ.ศ. 2537 – 2539 เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ของประเทศ ถวายเป็นราชสักการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสทรงครองราชย์ครบ 50 ปี

2.3 ในปี พ.ศ. 2539 บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ได้ริเริ่มโครงการสวนสาธารณะ “สวนร่วมไม้ยูนิลีเวอร์” ตามชุมชนต่าง ๆ ในกรุงเทพฯ ฯ เพื่อมอบพื้นที่เขียวขุ่ม อากาศสะอาดสดชื่นให้แก่ชุมชนต่าง ๆ โดยสวนร่วมไม้ยูนิลีเวอร์ นอกจากจะทำหน้าที่เป็น “ปอด” ให้ชุมชนนั้นแล้ว ยังจะเป็นสถานที่สำหรับพักผ่อนใจร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6 กระบวนการผลิต

ฐานการผลิตของกลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยซึ่งตั้งอยู่ในเขตมินบุรีประกอบด้วย โรงงานผลิตระดับชั้นนำของโลกจำนวน 3 แห่ง ซึ่งใช้ในการผลิตไอศกรีม ผงซักฟอก และผลิตภัณฑ์ชนิดเหลว โรงงานทั้งสามแห่งนี้เป็นส่วนสำคัญของฐานการผลิตของกลุ่มยูนิลีเวอร์ในภูมิภาคนี้ และได้รับการปรับปรุงโดยการนำระบบ ECR (Efficient Consumer Response) มาใช้ในการบริหารการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างครบวงจร และการบริหารจัดการผู้จัดหาวัตถุดิบ และผู้จัดจำหน่ายสินค้า ในส่วนของซีพีซี/อาอี ฐานการผลิตหลักตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยได้ปรับปรุงศักยภาพในการผลิตของโรงงานในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาระบบการผลิตสินค้าต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บริหารการใช้วัตถุดิบให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ๆ มาใช้พร้อมทั้งถ่ายทอดให้แก่หุ้นส่วนทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังได้นำระบบควบคุมและจัดการเพื่อปรับปรุงเพิ่มผลผลิต และคุณภาพขององค์กรโดยรวม (Total Productive Maintenance (TPM)) มาใช้ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการเพิ่มความสามารถในการผลิตและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยรวมให้มีความเป็นเลิศ รวมทั้งเพื่อเพิ่มผลผลิตและความสามารถของบุคลากรและเครื่องจักร ในขณะเดียวกันยังลดปริมาณของเสีย ประหยัดเวลา และแรงงาน และทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทยูนิลีเวอร์อื่น ๆ ทั่วโลก การผลิตสินค้าชนิดผงและชนิดเหลวใช้ต้นทุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มทุนมากที่สุด กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทย เป็นหนึ่งในบริษัทเพียงสองแห่งที่ได้รับการจัดอันดับความเป็นเลิศในการใช้ TPM นอกจากนี้ กลุ่มยูนิลีเวอร์ ประเทศไทยยังได้รับการรับรองระบบ HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) ในด้านคุณภาพมาตรฐานความปลอดภัยของโรงงานและผลิตภัณฑ์ โดยคณะกรรมการอาหารและยา และสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

นอกจากหน่วยการผลิตผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผม และผลิตภัณฑ์ไอศกรีมซึ่งปัจจุบันเป็นฐานการผลิตและจัดหาสินค้าประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาหน่วยการผลิตผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด ของบริษัทให้เป็นฐานการผลิตและจัดหาสินค้าประจำภูมิภาคในปี พ.ศ. 2545 ในปัจจุบันผลิตภัณฑ์ดูแลผิวและระงับกลิ่นกาย ดำเนินการผลิตผ่านการจ้างช่วงบริษัทในประเทศให้ผลิตตามสูตร ข้อกำหนดและมาตรฐาน รวมทั้งคุณภาพภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยกลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทย

กลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยยังได้จัดทำโครงการ SSQR (Superior Supplier Quality Relationship) เพื่อสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจที่ตีบนพื้นฐานของความไว้วางใจความเคารพ

เอกสาร... ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพ...
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานและคุณภาพสินค้าเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ กล่าวคือโครงการดังกล่าวมุ่งเน้นให้ บริษัทและผู้จัดหาวัตถุดิบและสินค้า สามารถประสานงานวางแผนทางการบริหารและการทำงาน ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเป็นระบบตั้งแต่แรกเริ่ม ส่งผลให้สามารถควบคุมคุณภาพสินค้า และลด ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจุบันกลุ่มยูนิลีเวอร์ประเทศไทยมีผู้จัดหา วัตถุดิบและสินค้าจากในประเทศ 386 ราย และจากต่างประเทศ 130 ราย (บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด. 2556)

3.7 สถานที่ตั้งของบริษัท

สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ ไทยพาณิชย์ ปาร์ค พลาซ่า อาคาร 1 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โรงงานมีนบุรี ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ซอย G1/15 เลขที่ 63 หมู่ 4 ถนน นลองกรุง แขวงลำประเทวี เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

โรงงานเกตเวย์ ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ซอย 5 เลขที่ 181 หมู่ 7 ต.หัว สำโรงอ.แปลงยาว จ.ฉะเชิงเทรา 24190

3.8 สวัสดิการของบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด

1. สำหรับพนักงานรายวันที่เข้ากะ มีการจ่ายค่ากะเช้า – บ่าย กะละ 20 บาท และกะดึก 25 บาท
2. แจกผลิตภัณฑ์ของบริษัทมูลค่า 375 บาท ต่อเดือน
3. จ่ายเงินรางวัลจากการประเมินผลงานประจำปี เกรด 1 จำนวน 11,490 บาท เกรด 2 จำนวน 10,350 บาท เกรด 3 จำนวน 9,180 บาท เกรด 4 จำนวน 5,500 บาท ให้พนักงานระดับ ปฏิบัติการ
4. บัตรประกันสุขภาพ โดยประกันสุขภาพจะครอบคลุมตั้งแต่พนักงาน คู่สมรสและ บุตรธิดา
5. มีการจ่ายโบนัส เทียบเท่าเงินเดือนที่ 13
6. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 7% ของค่าจ้าง จากเงินสะสมของค่าจ้างรวมกับเงินสมทบของ นายจ้าง
7. มีการจ่ายเงินรางวัลทำงานนานตามที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. มีรถรับส่งตามเส้นทางที่บริษัทกำหนดสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกรณีพนักงานระดับบริหารมีค่าเดินทางเพิ่มจากค่าจ้าง
9. เงินกู้ยืมจากบริษัทกรณีซื้อคอมพิวเตอร์ โดยคิดดอกเบี้ย 0%
10. วันลาพักร้อนประจำปีขั้นต่ำ 15 วัน เพิ่มตามอายุงาน และวันหยุดนักขัตฤกษ์
11. เวลาทำงาน 7.30 – 16.30 น. วันจันทร์ถึงวันศุกร์ กรณีทำงานนอกเวลามีเงินชดเชยตามที่กำหนด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทัศนศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 340 คน โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด โดยแยกการวิเคราะห์ตามปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านการทำงานที่ตนสนใจ
2. ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านสภาพการทำงานที่ดี
6. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ
7. ด้านนายจ้าง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 (ตารางที่ 4.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	175	51.5
หญิง	165	48.5
รวม	340	100.0

4.1.2 อายุ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 30 ปี มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และ รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	59	17.4
25-30 ปี	134	39.4
มากกว่า 30 ปี	147	43.2
รวม	340	100.0

4.1.3 สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวนทั้งหมด 178 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาคือสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

4.1.4 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมา คือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	178	52.3
สมรส	152	44.7
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	10	3.0
รวม	340	100.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	39	11.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	57	16.7
อนุปริญญา/ปวส.	49	14.4
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	196	57.6
รวม	340	100.0

4.1.5 อายุงานในบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 6 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ 3-6 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานในบริษัท

อายุงานในบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	126	37.1
3 – 6 ปี	88	25.8
มากกว่า 6 ปี	126	37.1
รวม	340	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.6 ฝ่ายงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดอยู่ฝ่ายประกันคุณภาพ จำนวนมากที่สุด 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือฝ่ายผลิต จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือฝ่ายวางแผน จำนวน 80 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ฝ่ายงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประกันคุณภาพ	124	36.4
ผลิต	118	34.8
วางแผน	80	23.5
วิศวกรรม	18	5.3
รวม	340	100.0

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

4.2.1 ด้านการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านการทำงานดังแสดงในตารางที่ 4.7 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงาน มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.27 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.083 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ เป็นโรงงานที่มั่นคง และเป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานานแล้ว รายการที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจมาก่อน เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา และเป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว ส่วนรายการที่มีความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานที่คนสนใจ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความสำคัญ
เป็นโรงงานที่มั่นคง	3.98	1.026	มาก
เป็นโรงงานที่เปิดกิจการมานาน	3.66	1.069	มาก
เป็นงานที่ตรงตามความชอบและความสนใจ	3.47	1.087	ปานกลาง
เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน	3.42	1.012	ปานกลาง
เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา	3.15	1.095	ปานกลาง
เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่	2.85	1.162	ปานกลาง
เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก	2.35	1.132	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	1.083	ปานกลาง

4.2.2 ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โสลดิงส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.8 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.77 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในกรทำงาน และมีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ควบคุมเป็นส่วนใหญ่ ตามลำดับ

4.2.3 ด้านค่าจ้าง เงินเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โสลดิงส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 4.9 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือนมีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.27 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.283 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ โอกาสการได้เงินเดือนที่

เอกสายอุตสาหกรรม ส่วนรายการที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่นๆ มีคร่ำ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส งานที่ทำมีโอกาสดำเนินงานล่วงเวลา และมีการจ่ายค่าเบี่ยชยัน

ตารางที่ 4.8 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน

ปัจจัยด้านอุปกรณ์	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความสำคัญ
เครื่องมือที่ใช้มีความปลอดภัยสูง	4.02	1.026	มาก
มีเครื่องมือเครื่องจักรที่มีจำนวนเพียงพอต่อการทำงาน	3.78	0.983	มาก
มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน	3.69	0.926	มาก
มีระบบการควบคุมเครื่องมือทันสมัย	3.59	0.932	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.967	มาก

ตารางที่ 4.9 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน

ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความสำคัญ
โอกาสการได้เงินเดือนที่ยุติธรรม	3.55	1.268	มาก
งานที่ให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ	3.48	1.305	ปานกลาง
มีโอกาสดำเนินการอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.27	1.473	ปานกลาง
งานที่ทำมีโอกาสดำเนินงานล่วงเวลา	3.05	1.083	ปานกลาง
มีการจ่ายค่าเบี่ยชยัน	3.02	1.287	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	1.283	ปานกลาง

4.2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังแสดงในตารางที่ 4.10 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.27 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.22 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ มีโอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น และมีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความสำคัญ
มีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.37	1.250	ปานกลาง
มีโอกาสโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น	3.22	1.107	ปานกลาง
มีโอกาสปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.20	1.288	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	1.22	ปานกลาง

4.2.5 ด้านสภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานดังแสดงในตารางที่ 4.11 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.81 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่เกิดต่อสุขภาพกาย สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจเนื่องมาจากการทำงาน สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ ตามลำดับ

4.2.6 ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ ดังแสดงในตารางที่ 4.12 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.02 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.219

และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า รายการที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การให้คำรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ รายการที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ มีบริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป – กลับ การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก การให้เงินกู้ฉุกเฉิน การให้ค่ากั๊ยืมเล่าเรียนบุตร การให้บริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี ส่วนรายการที่มีความสำคัญระดับน้อย ได้แก่ การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความสำคัญ
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย	3.96	0.960	มาก
สถานที่ทำงานมีการป้องกันอันตรายที่เกิดต่อสุขภาพกาย	3.91	0.969	มาก
สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ	3.86	0.947	มาก
สภาพการทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต	3.82	1.111	มาก
สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจเนื่องมาจากการทำงาน	3.69	1.042	มาก
สถานที่ทำงานมีมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ	3.62	1.060	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	1.01	มาก

4.2.7 ด้านนายจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยด้านนายจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.13 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนายจ้าง มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.37 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า รายการที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุติธรรม ส่วนรายการที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ นายจ้างเป็นคนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ ยกย่องจากสังคม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความสำคัญ
การให้ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ	3.92	0.954	มาก
มีบริการรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพักหรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป - กลับ	3.40	1.184	ปานกลาง
การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก	3.20	1.137	ปานกลาง
การให้เงินกู้ฉุกเฉิน	2.89	1.249	ปานกลาง
การให้ค่ากั๊ยมเล่าเรียนบุตร	2.81	1.360	ปานกลาง
การให้บริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี	2.54	1.322	ปานกลาง
การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า	2.36	1.326	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	3.02	1.219	ปานกลาง

4.2.8 ภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 7 ด้าน

การวิเคราะห์ความเห็นโดยรวมตามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 7 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 4.14 จากผลการศึกษาพบว่า มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.40 ซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ส่วนรายการที่มีความสำคัญระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนายจ้าง ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านนายจ้าง

ปัจจัยด้านนายจ้าง	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความสำคัญ
การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน	3.57	1.120	มาก
นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน	3.52	1.220	มาก
การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่าง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.50	1.169	มาก
นายจ้างเป็นคนมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับยกย่องจาก สังคม	3.17	1.013	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย	3.09	1.129	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	1.13	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 7 ด้าน

ปัจจัยความต้องการด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการ ตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ ความสำคัญ
ด้านสภาพการทำงาน	3.81	1.01	มาก
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.77	0.967	มาก
ด้านนายจ้าง	3.37	1.13	ปานกลาง
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.27	1.283	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	1.22	ปานกลาง
ด้านการทำงาน	3.27	1.083	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.02	1.219	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	1.13	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แยกตามเพศ

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ T-test พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.578, 0.271, 0.706, 0.317, 0.626, 0.032 และ 0.344 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แยกตามอายุ

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.056, 0.895, 0.879, 0.932, 0.786, 0.845 และ 0.554 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (เพศ)		p-value
	เพศชาย (n = 175)	เพศหญิง (n = 165)	
ด้านการทำงาน	3.28	3.20	0.578
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.81	3.64	0.271
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.31	3.23	0.706
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.35	3.14	0.317
ด้านสภาพการทำงาน	3.84	3.77	0.626
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.22	2.84	0.302
ด้านนายจ้าง	3.44	3.31	0.344
ในภาพรวม	3.46	3.31	0.410

ตารางที่ 4.16 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (อายุ)			p-value
	น้อยกว่า 25 ปี (n = 59)	25-30 ปี (n = 134)	มากกว่า 30 ปี (n = 147)	
ด้านการทำงาน	3.13	3.33	3.21	0.056
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.65	3.73	3.75	0.895
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.17	3.27	3.32	0.879
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	3.29	3.25	0.932
ด้านสภาพการทำงาน	3.70	3.81	3.84	0.786
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.04	3.10	2.98	0.845
ด้านนายจ้าง	3.26	3.46	3.35	0.554
ในภาพรวม	3.30	3.43	3.39	0.779

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แยกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีค่า p-value เท่ากับ 0.000, 0.040, 0.000, 0.000, 0.004, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.17 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (สถานภาพสมรส)			p-value
	โสด (n = 178)	สมรส (n = 152)	หย่าร้าง/ หม้าย (n = 10)	
ด้านการทำงาน	3.19	3.31	3.25	0.705
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.70	3.76	3.75	0.911
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.33	3.20	3.25	0.811
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.28	3.24	3.00	0.903
ด้านสภาพการทำงาน	3.78	3.81	4.00	0.878
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.04	3.02	3.25	0.905
ด้านนายจ้าง	3.33	3.42	3.50	0.770
ในภาพรวม	3.38	3.39	3.43	0.840

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ในด้านการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านค่าจ้าง เงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านสวัสดิการอื่น ๆ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านนายจ้าง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แยกตามอายุงาน

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับอายุงานต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มี

ผลต่อการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.012 , 0.048 และ 0.036 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (ระดับการศึกษา)				p-value
	ม.ต้น (n = 39)	ม.ปลาย/ ปวช. (n = 57)	อนุปริญญา/ ปวส. (n = 49)	ปริญญาตรี/ สูงกว่า (n = 196)	
ด้านการทำงาน	2.73	2.91	3.05	3.49	0.000*
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.27	3.55	3.68	3.88	0.040*
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.60	2.86	2.89	3.62	0.000*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.13	2.41	2.95	3.79	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	3.40	3.41	3.74	4.01	0.004*
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	2.20	2.64	2.89	3.36	0.000*
ด้านนายจ้าง	2.80	3.23	3.16	3.59	0.001*
ในภาพรวม	2.73	3.00	3.20	3.68	0.000*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.275, 0.181, 0.085 และ 0.151 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานในบริษัทต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน และด้านสภาพการทำงานที่ดี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามราย ด้าน	ค่าเฉลี่ย (อายุงาน)			p-value
	น้อยกว่า 3 ปี (n = 126)	3-6 ปี (n = 88)	มากกว่า 6 ปี (n = 126)	
ด้านการทำงาน	3.13	3.33	3.21	0.275
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.65	3.73	3.75	0.181
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	3.17	3.27	3.32	0.085
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	3.29	3.25	0.012*
ด้านสภาพการทำงาน	3.70	3.81	3.84	0.151
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	3.04	3.10	2.98	0.048*
ด้านนายจ้าง	3.26	3.46	3.35	0.036*
ในภาพรวม	3.30	3.43	3.39	0.019*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในด้านที่มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.21

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3-6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านนายจ้าง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3-6 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทระหว่าง 3-6 ปี มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แยกตามฝ่ายงานที่สังกัด

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบโดยใช้ One-way ANOVA พบว่า ในภาพรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.004, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านการทำงานที่ตนสนใจ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ค่าเฉลี่ย (ฝ่ายงานที่สังกัด)				p-value
	ผลิต (n = 118)	ประกัน คุณภาพ (n = 124)	วิศวกรรม (n = 18)	วางแผน (n = 80)	
ด้านการทำงาน	2.73	2.91	3.05	3.49	0.000*
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	3.27	3.55	3.68	3.88	0.055
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	2.60	2.86	2.89	3.62	0.000*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.13	2.41	2.95	3.79	0.000*
ด้านสภาพการทำงาน	3.40	3.41	3.74	4.01	0.004*
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	2.20	2.64	2.89	3.36	0.000*
ด้านนายจ้าง	2.80	3.23	3.16	3.59	0.001*
ในภาพรวม	2.73	3.00	3.20	3.68	0.001*

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในด้านอุปกรณ์ที่ดี สำหรับการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในด้านที่มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน โดยใช้ LSD ดังตารางที่ 4.23

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ในด้านการทำงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการอื่น ๆ พนักงานแผนกประกันคุณภาพและแผนกวางแผน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานแผนกผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานแผนกประกันคุณภาพและแผนกวิศวกรรม มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานแผนกผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านนายจ้าง พบว่า พนักงานแผนกผลิต มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานแผนกประกันคุณภาพ แผนกวางแผน และแผนกวิศวกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านการงานที่ตนสนใจ

เป็นบริษัทที่มั่นคง มีชื่อเสียงที่ยาวนาน ได้ทำงานในส่วนที่ตนถนัดและมีประสบการณ์

2. ปัจจัยด้านค่าจ้าง เงินเดือน

มีอัตราค่าแรงงานที่เหมาะสม โบนัสและอัตรารับเงินเดือนประจำปี ในสัดส่วนที่เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงรายได้ที่แท้จริงของบริษัท และมีเบี้ยขยัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ดี

มีสภาวะแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับลักษณะงาน

4. ปัจจัยด้านสวัสดิการอื่น ๆ

สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพหรือการเบิกค่ารักษาพยาบาล สามี/ภรรยา บิดา มารดา และบุตร เป็นต้น มีรถรับ-ส่งระหว่างที่ทำงานกับที่พักของพนักงานอย่างเพียงพอ มีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือด้านการท่องเที่ยวประจำปีให้กับพนักงาน

5. ปัจจัยด้านนายจ้าง

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน เห็นคุณค่าของพนักงานระดับปฏิบัติการ

6. ปัจจัยด้านอื่น ๆ

ระยะเวลาในการทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ หยุดเสาร์และอาทิตย์ และมีวันหยุดนักขัตฤกษ์อย่างเหมาะสม สถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑล มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เข้าใจและรับฟังในปัญหาที่เกิดจากงานร่วมกันได้ มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาการเข้าออกงาน อยู่ใกล้ที่พักอาศัยและเดินทางสะดวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี/สูงกว่า
ด้านการทำงาน	ม.ต้น	2.73	-	0.475	0.209	0.000*
	ม.ปลาย/ปวช.	2.91	-	-	0.533	0.001*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.05	-	-	-	0.022*
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.49	-	-	-	-
ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน	ม.ต้น	3.27	-	0.334	0.162	0.012*
	ม.ปลาย/ปวช.	3.55	-	-	0.607	0.108
	อนุปริญญา/ปวส.	3.68	-	-	-	0.372
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.88	-	-	-	-
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	ม.ต้น	2.60	-	0.459	0.422	0.001*
	ม.ปลาย/ปวช.	2.86	-	-	0.926	0.004*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.89	-	-	-	0.009*
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.62	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี/สูงกว่า
ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ม.ต้น	2.13	-	0.423	0.023*	0.000*
	ม.ปลาย/ปวช.	2.41	-	-	0.096	0.000*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.95	-	-	-	0.002*
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.79	-	-	-	-
ด้านสภาพการทำงาน	ม.ต้น	3.40	-	0.974	0.235	0.009*
	ม.ปลาย/ปวช.	3.41	-	-	0.203	0.003*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.74	-	-	-	0.190
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	4.01	-	-	-	-
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	ม.ต้น	2.20	-	0.167	0.034*	0.000*
	ม.ปลาย/ปวช.	2.64	-	-	0.381	0.002*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.89	-	-	-	0.058
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.36	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ม.ต้น	ม.ปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี/สูงกว่า
ด้านนายจ้าง	ม.ต้น	2.80	-	0.085	0.161	0.000*
	ม.ปลาย/ปวช.	3.23	-	-	0.764	0.042*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.16	-	-	-	0.023*
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.59	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามรายด้าน	อายุงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 3 ปี	3 – 6 ปี	มากกว่า 6 ปี
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	น้อยกว่า 3 ปี	3.59	-	0.003*	0.126
	3 – 6 ปี	2.79	-	-	0.105
	มากกว่า 6 ปี	3.22	-	-	-
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	น้อยกว่า 3 ปี	3.29	-	0.015*	0.159
	3 – 6 ปี	2.74	-	-	0.237
	มากกว่า 6 ปี	3.00	-	-	-
ด้านนายจ้าง	น้อยกว่า 3 ปี	3.51	-	0.015*	0.692
	3 – 6 ปี	3.09	-	-	0.036*
	มากกว่า 6 ปี	3.45	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ฝ่ายงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลดี	ประกันคุณภาพ	วิศวกรรม	วางแผน
ด้านการทำงาน	ผลิต	2.83	-	0.000*	0.122	0.000*
	ประกันคุณภาพ	3.46	-	-	0.558	0.731
	วิศวกรรม	3.29	-	-	-	0.450
	วางแผน	3.52	-	-	-	-
ด้านค่าจ้าง เงินเดือน	ผลิต	2.85	-	0.020*	0.190	0.001*
	ประกันคุณภาพ	3.38	-	-	0.903	0.184
	วิศวกรรม	3.43	-	-	-	0.538
	วางแผน	3.71	-	-	-	-
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ผลิต	2.41	-	0.000*	0.001*	0.000
	ประกันคุณภาพ	3.58	-	-	0.521	0.294
	วิศวกรรม	3.86	-	-	-	0.967
	วางแผน	3.84	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน	ฝ่ายงานที่สังกัด	ค่าเฉลี่ย	ผลิต	ประกันคุณภาพ	วิศวกรรม	วางแผน
ด้านสภาพการทำงาน	ผลิต	3.52	-	0.009*	0.324	0.035*
	ประกันคุณภาพ	3.98	-	-	0.718	0.821
	วิศวกรรม	3.86	-	-	-	0.823
	วางแผน	3.94	-	-	-	-
ด้านสวัสดิการอื่น ๆ	ผลิต	2.46	-	0.000*	0.071	0.000*
	ประกันคุณภาพ	3.35	-	-	0.575	0.878
	วิศวกรรม	3.14	-	-	-	0.531
	วางแผน	3.39	-	-	-	-
ด้านนายจ้าง	ผลิต	3.00	-	0.000*	0.004*	0.003*
	ประกันคุณภาพ	3.58	-	-	0.356	0.690
	วิศวกรรม	3.86	-	-	-	0.267
	วางแผน	3.52	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คนสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 3 ปีและน้อยกว่า 3 ปีในสัดส่วนเท่ากัน และสังกัดอยู่แผนกประกันคุณภาพ

ผลการศึกษาเรื่องระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ พบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานและด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีปัจจัยอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านนายจ้าง มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่างๆ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านอุปกรณ์สำหรับการทำงาน ด้านนายจ้าง ด้านการทำงาน ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท และฝ่ายที่สังกัดกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ พบว่าระดับการศึกษา อายุงานในบริษัท และฝ่ายงานที่สังกัดมีผลต่อระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์

โดยในด้านระดับการศึกษา โดยส่วนใหญ่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานที่ระดับการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลเมื่อได้รับการศึกษามากขึ้นมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจะเปลี่ยนไป โดยมองในภาพรวมของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อม นายจ้าง โอกาสการก้าวหน้า และสวัสดิการอื่น ๆ มากกว่ามองแค่ค่าจ้างหรือเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

ในด้านอายุงานในบริษัท พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี จะให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จะให้ความสำคัญในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนายจ้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีอายุงานน้อยหรือเพิ่งเข้ามา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใหม่ในเริ่มแรกจะตัดสินใจโดยมองจากภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรและสวัสดิการมากกว่า แต่พนักงานที่อยู่กับองค์กรนานจะเริ่มมองหาโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมองไปถึงค่านายจ้าง ระบบโดยรวมขององค์กร

ในด้านฝ่ายงานที่สังกัด พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ทำงานในแผนกที่ต่างกัน อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ความรับชอบ บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงหัวหน้างาน อีกทั้งความต้องการด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันในแต่ละแผนก

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านสภาพการทำงานที่ดีและด้านอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานไม่ได้สนใจเพียงแค่ว่าค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากที่สุด ดังนั้นนายจ้างควรให้ความสำคัญในด้านนี้เป็นพิเศษ โดยทำการสำรวจพื้นที่ปฏิบัติงานควบคู่ไปกับความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมาปรับปรุงสถานที่ทำงานและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ บริษัทควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานให้มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก มีอุณหภูมิและมีระดับเสียงที่เหมาะสม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและช่วยให้การทำงานปลอดภัย เช่น มีอุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ช่วยทำงานในจุดที่อาจก่อให้เกิดอันตรายกับพนักงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการสัมผัสโดยตรงของพนักงาน รวมทั้งมีการปรับปรุงความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะเพื่อให้เกิดผลดีต่อสุขภาพของพนักงาน

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์การเป็นโรงงานที่มั่นคงและเปิดกิจการมานานแล้วในระดับมาก ดังนั้นนายจ้างควรจะมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ผ่านการประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วม ได้แก่ การจัดกิจกรรมร่วมกับพนักงานในบริษัทเพื่อเป็นการเฉลิมฉลองเมื่อบริษัทครบรอบ 80 ปี โดยสื่อให้เห็นถึงความมั่นคงและการเปิดกิจการมายาวนานของบริษัทเพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวให้กับพนักงาน

3. ในด้านค่าจ้าง เงินเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการให้เงินเดือนสูงกว่าบริษัทอื่น ๆ ในระดับมากที่สุด แต่กลับมองในด้านโอกาสการได้เงินเดือนที่

ยุติธรรมมากกว่า ดังนั้นบริษัทควรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานรวมทั้งศึกษาเพิ่มเติมจากกรณีศึกษาของบริษัทอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนให้ยุติธรรมและชัดเจน โดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรประกอบไปด้วย

4. ในด้านสวัสดิการอื่น ๆ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการให้ค่ารักษาพยาบาล การประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุในระดับมาก ดังนั้นนายจ้างควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านนี้เป็นพิเศษ โดยทำการสำรวจสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาลเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันเพื่อนำมาปรับปรุงโครงสร้างของสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

5. ในด้านนายจ้าง พนักงานให้ความสำคัญกับ การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน นายจ้าง / หัวหน้างาน และการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมทั้งการพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม ในระดับมาก ดังนั้นนายจ้างให้ความสำคัญในส่วนนี้ให้มาก โดยมีการกำหนดนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน สื่อสารถึงพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และเนื่องจากการที่เป็นองค์กรใหญ่ ความซับซ้อนของระดับชั้นบริหารมีมาก ดังนั้นควรมีระบบให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถแสดงความคิดเห็นไปยังฝ่ายบริหารได้โดยง่ายและตรงไปตรงมา เช่น สร้างระบบในคอมพิวเตอร์ให้พนักงานสามารถพิมพ์แสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องระบุชื่อและความคิดเห็นนี้สามารถไปถึงฝ่ายบริหารได้โดยตรง เป็นต้น การพิจารณาความดี ความชอบหรือการลงโทษก็ควรมีหลักเกณฑ์และให้เหตุผลได้ชัดเจน โดยควรเน้นที่เนื้องาน มีการจัดการอบรมหัวหน้างาน และผู้จัดการในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้มีทักษะความรู้ในเรื่องของการบริหารคน โดยเฉพาะเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ การให้การยอมรับในตัวพนักงาน การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเมื่อหัวหน้างานมีทักษะความรู้ในเรื่องของการบริหารคนแล้ว ก็จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวได้

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โพลีคิงส์ จำกัด เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงควรทำการวิจัยกับพนักงานในระดับอื่น ๆ ด้วย เช่น ระดับบริหาร เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นและความต้องการว่าแตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการหรือไม่ อย่างไร ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์กับบริษัท ในการที่จะนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานของสถานประกอบการนั้น ๆ และสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเฉพาะในด้านความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเพิ่มเติมในด้านระดับความผูกพัน และความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อเป็นการทราบถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงาน และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมเพื่อรักษาบุคลากรและสร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กรในระยะยาวต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, การสำรวจความต้องการแรงงานในปี 2556. 2556

ขนิษฐา วิเศษสาคร และมุกดา ศรียงค์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ :

งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จ่านง พรายเข้มแบ. 2530. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : อมรการพิมพ์.

ถวิล เกื้อกมลวงศ์. 2530. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : วัฒนาพานิช.

รัชชชัย สยัดพานิช. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกะ ตรีศึกษา

บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ อุดสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง.

บรรจง เนียมมณี. 2523. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด. 2557. ข่าวสารบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด.

(ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.unilever.co.th/>

บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์, จำนวนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ. 2556

บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด, ประวัติบริษัท. 2556

บุญเดิม พันรอบ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : อมรการพิมพ์.

ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. 2542. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : พัฒนาวิชาการ (2535).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพฯ.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.

นอร์ เรือนอินทร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
อุตสาหกรรมรถยนต์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
2549.

วันชัย เพชรแก้ว. 2535. แนวโน้มการใช้บริการและแนวโน้มอาชีพและจัดหางาน. น่าน :

วิทยาลัยเทคนิค น่าน

ศิรินทรา รอดศิริ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือบริษัท เคซีอี
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง. 2550.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

สมยศ นาวิการ. 2540. **ธุรกิจเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

สายทิพย์ ท้วมจรรย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ เขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551.

สิทธิพงษ์ ณ เชียงใหม่. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานกับภาคเอกชนของนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิค.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
2540.

เสกสรร วศินปิยมงคล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
อุตสาหกรรมผลิตนาฬิกาและชิ้นส่วน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง”
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2551.

สุพล ทองคลองไทร. 2530. **ศิลปะการเป็นหัวหน้างาน**. กรุงเทพฯ ฯ : สายใจ.

สุปัญญา ไชยชาญ. 2546. **การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ ฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535. “**ประสิทธิภาพของการอาชีวศึกษา**”. รายงาน
การวิจัย. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อุไรลักษณ์ ทองดี. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ดีเอชเอ สยามวาตา จำกัด” วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย,
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2545.

Alfred M. Cooper. 1956. **How to Supervise People**. New York : McGraw – Hill Book
Company.

William Gore. 1962. **Decision Making Research**. Eagle wood Cliffs : NJ.Prentice-Hall Inc.

L.E.F. Brech Aldrich B. M. Betham H.E. Field A.W. nd Lagden R.G. 1965. **The Principles and
Practice of Management**. London : Longmans.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามโครงการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้ง จำกัด

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท คณะวิทยาลัยการ
บริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงขอความกรุณาผู้ตอบ
แบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ในการศึกษา
ต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาอันมีค่า มา ณ โอกาสนี้ด้วย

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี
 2. ระหว่าง 25-30 ปี
 3. สูงกว่า 30 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. มัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 3) หรือเทียบเท่า
 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 หรือ ปวช.) หรือเทียบเท่า
 3. ปวส./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
 4.ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ต่อผู้อื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. อายุงานในบริษัทนี้

1. ต่ำกว่า 3 ปี 2. ระหว่าง 3-6 ปี 3. สูงกว่า 6 ปี

5. ฝ่ายงานที่สังกัด

1. ผลิต 2. ประกันคุณภาพ 3. วิศวกรรม
 4. วางแผน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่เป็นจริงของท่านรายการในข้อนี้มีผลที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่

ตัวอย่าง ในการเลือกคบเพื่อน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการตัดสินใจเลือกคบเพื่อนของท่านเพียงใด

รายการที่ใช้พิจารณา	มีผลต่อการตัดสินใจของท่านเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ต้องเป็นคนใจกว้าง	✓				
ถ้าท่านคิดว่าการเป็นคนใจกว้าง ของเพื่อนเป็นเรื่องสำคัญ ท่านต้องกา ✓ ลงในช่องต้นๆ แต่ถ้าท่านคิดว่าการเป็นคนใจกว้างของเพื่อนเป็นไม่ใช่เรื่องสำคัญ ท่านก็ต้องการ ✓ ลงในช่องท้ายๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	มีระดับความสำคัญเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความต้องการทำงาน					
1.1 เป็นงานที่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา					
1.2 เป็นงานที่ตรงความชอบและความสนใจมาก่อน					
1.3 เป็นงาน โรงงานที่มั่นคง					
1.4 เป็นโรงงานที่เคยรู้จักมาก่อน					
1.5 เป็นโรงงานที่มีเพื่อนทำงานอยู่ก่อนแล้ว					
1.6 เป็นโรงงานที่พ่อแม่หรือผู้ปกครองแนะนำหรือรู้จัก					
1.7 เป็นโรงงานที่เปิดดำเนินการมานานแล้ว					
2. ด้านความต้องการอุปกรณ์สำหรับการทำงาน					
2.1 เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน					
2.2 เครื่องมือเครื่องจักรที่เพียงพอต่อการทำงาน					
2.3 ระบบการควบคุมเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ควบคุมเป็นส่วนใหญ่					
2.4 เป็นเครื่องมือที่มีความปลอดภัยสูง					
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือน					
3.1 งานที่ให้เงินเดือนสูงที่สุด สูงกว่าบริษัทอื่น ๆ					
3.2 โอกาสได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกจากเงินเดือน เช่น โบนัส					
3.3 งานที่ทำนั้น มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลา					
3.4 โอกาสการได้เงินเดือนที่ยุติธรรม					
3.5 การจ่ายค่าเบี่ยขยัน					
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.1 โอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
4.2 โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไปว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่ใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	มีระดับความสำคัญเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3 โอกาสที่จะได้รับการโยกย้ายไปทำงานในส่วนที่สำคัญขึ้น					
5. ด้านสภาพการทำงาน					
5.1 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่ออวัยวะภายนอกและภายในของร่างกาย					
5.2 ความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะของสถานที่ทำงาน					
5.3 ความปลอดภัยต่อสุขภาพจิต					
5.4 สภาพความกดดัน ความเครียดที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ(เนื่องมาจากการทำงาน)					
5.5 การเกิดมลพิษต่อสภาวะแวดล้อมต่ำ					
5.6 การป้องกันอันตรายที่เกิดต่อสุขภาพกาย					
6. ด้านสวัสดิการอื่นๆ					
6.1 บริการรับ – ส่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านพัก หรือการให้เงินช่วยค่าเดินทางไป - กลับ					
6.2 การให้คำรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ / และประกันอุบัติเหตุ					
6.3 การมีบ้านพักให้พนักงานเช่า					
6.4 การให้บริการข้าวอาหารกลางวัน น้ำดื่มฟรี					
6.5 การให้ค่ากั๊ยมเล่าเรียนบุตร					
6.6 การมีชุดฟอร์มและรองเท้าแจก					
6.7 การให้เงินกู้ฉุกเฉิน					
7. ด้านนายจ้าง					
7.1 นายจ้างเป็นคนที่เชื่อถือ เป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคม					
7.2 การพิจารณาความดี ความชอบหรือลงโทษอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ใดๆอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	มีระดับความสำคัญเพียงใด				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.3 การมีนโยบายด้านการบริหารงานที่แน่นอน สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน					
7.4 นายจ้าง / หัวหน้างาน บริหารงานโดยรับฟัง ความคิดเห็นของพนักงาน					
7.5 ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างเป็นชาวไทย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำอธิบาย ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงาน

คำถาม ในความคิดเห็นของท่าน มีปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย
โซลคิงส์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะกรณีเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนริศรา พุทธนพงษ์
วันเดือนปีเกิด	28 เมษายน 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1110/130 หมู่บ้านคาริเบียนโฮม ซอย 11 แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ปริญญาตรี สาขาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน Quality Assurance Supervisor บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้