

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต
ในบริษัท แสตนด์คาน จำกัด

JOB SATISFACTION OF PRODUCTION OPERATOR
IN STANDARDCAN CO., LTD.



T134012



เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....134012
วัน,เดือน,ปี.....3.11.2557

b. 1065291x
i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-027

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF PRODUCTION OPERATOR
IN STANDARDCAN CO., LTD.**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2014

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KMITL-2014-AMC-M-017-027
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท
แอสตันคาร์ดแคน จำกัด

JOB SATISFACTION OF PRODUCTION OPERATOR IN
STANDARDCAN CO., LTD.

นักศึกษา

นางสาวอมรรัตน์ พริกศรี

รหัสประจำตัว

55671421

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.ภักพงษ์	ปวงสุข	
ผศ.ดร.มนัส	ไพฑูรย์เจริญลาภ	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจนนิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 3 พฤษภาคม 2557 เวลา 16.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด
นักศึกษา	นางสาว อมรรัตน์ พริกศรี
รหัสประจำตัว	55671421
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด และ 2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุและแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction of Production Operator in Standardcan Co., Ltd.
Student	Ms. Amornrat Phrigsri
Student ID.	55671421
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Manat Pithuncharurnlap
Thesis Co - Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the job satisfaction level of production operator in Standardcan Co., Ltd. and 2) to compare the job satisfaction of production operator in Standardcan Co.,Ltd. by personal factor. Simple random sampling was used with a sample size of 186. Questionnaires were used as research instrument. The data were analyzed by statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. One-way ANOVA and t-test were used to test the hypotheses. The result showed that:

1. Production operator had moderate level of the job satisfaction in Standardcan Co., Ltd.
2. Production operator who had different gender had statistical significant difference in job satisfaction at the level of 0.05.
3. Production operator who had different education had statistical significant difference in job satisfaction at the level of 0.05.
4. Production operator who had different age and department had statistical significant difference in job satisfaction at the level of 0.01.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ป่วงสุข และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ในการช่วยให้คำปรึกษาชี้แนะและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.พยัคฆ์ วุฒิมรงค์ คุณเชษฐวัฒน์ ทวีไมตรี และคุณศาสตราจารย์ เขียวอุท ที่ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ใน การวิจัยตลอดจนให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้ให้การศึกษา และเสียสละทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่าง รวมถึงให้ความรักและกำลังใจอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณพี่ๆ และเพื่อนๆ สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีเสมอมา ตลอดจนบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ที่ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ที่บริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำที่ดี และเป็นกำลังใจให้เสมอมา

สุดท้ายนี้คุณประโยชน์อันใดอันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ย่อมเป็นผลมาจากความกรุณาของท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

อมรรัตน์ พริกศรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XV
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด.....	33
2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์โลหะ.....	34
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	56
4.2 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด.....	59
4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	72
4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสตนด์การ์ดแคน จำกัด.....	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	105
5.2 อภิปรายผล.....	106
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก ก.....	114
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจิตใจตามทฤษฎีเฮอรัซเบอร์ก	18
2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์ แมคเคล็กลแลนค์และเฮอรัซเบอร์ก	19
2.3 องค์ประกอบโดยทั่วไปของความพึงพอใจในการทำงาน	27
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
3.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA	53
3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	55
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	56
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด	59
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านลักษณะงาน	61
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	62
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านการบังคับบัญชา	64
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	65
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	67
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านความมั่นคงในงาน	70
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	71
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test	73

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี One way ANOVA	74
4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	75
4.13 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	77
4.14 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	78
4.15 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	78
4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	79
4.17 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	80
4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD	80
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี One way ANOVA	81

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	83
4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	84
4.22 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	85
4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	85
4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธี One way ANOVA.....	86
4.25 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	88
4.26 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD	89
4.27 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	90
4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้วิธี One way ANOVA	91

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธี One way ANOVA.....	93
4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยใช้วิธี One way ANOVA.....	95
4.31 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	97
4.32 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	98
4.33 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	99
4.34 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	100
4.35 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทนจำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	101
4.36 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด ด้านความมั่นคง ในงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	102
4.37 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคเน จำกัด จำแนกตาม แผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 อัตรการเติบโตเฉลี่ยสะสมของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์.....	1
1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีฮิอาร์จี้ของแอลเคอเฟอ์	13
2.2 แสดงลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y	20
2.3 ผลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อค่าจ้าง.....	28

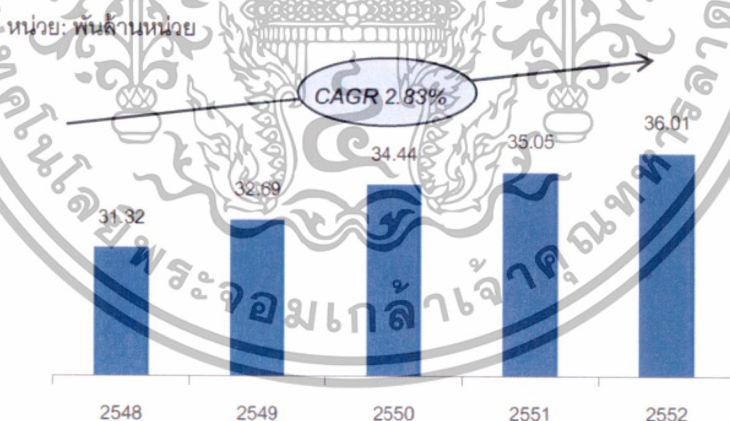


บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญและมีมูลค่าทางการตลาดที่สูงเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องและสนับสนุนอุตสาหกรรมหลักอื่นๆ (สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) โดยตรง อาทิเช่น อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค และอุตสาหกรรมบริการขนส่ง เป็นต้น ซึ่ง ณ ปัจจุบันพบว่าประเทศไทยนั้นมีขนาดตลาด รวมถึงกำลังการผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคที่มีขนาดใหญ่ ประกอบกับมีอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องอื่นๆ ที่เข้มแข็ง อาทิเช่น อุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปที่ถือเป็นแรงผลักดันหลักต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ จากข้อมูลของ Euromonitor นั้นพบว่าอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ของประเทศไทยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมภายในปี 2548-2552 ที่ร้อยละ 2.83 ตามปริมาณการผลิต โดยในปี 2552 ประเทศไทยมีปริมาณการผลิตกว่า 36,010 ล้านหน่วย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 อัตราการเติบโตเฉลี่ยสะสมของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ไทย

ที่มา : สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555)

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ของไทยมีแนวโน้มการขยายตัวในอนาคต จากการเติบโตของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นกว่าภูมิภาคอื่นอย่างเห็นได้ชัด โดยมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ร้อยละ 2.6 ถึงร้อยละ 5 (สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบริการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่าจะโดยใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555) ซึ่งเป็นผลมาจากกำลังซื้อของประชากรที่เพิ่มขึ้นในภูมิภาค นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆที่ช่วยในการสนับสนุนต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่นอกเหนือจากด้านกำลังซื้อของผู้บริโภคนั้นประกอบไปด้วย แนวโน้มด้านการเพิ่มเทคโนโลยีการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ช่วยให้มีทางเลือกในการบริโภคบรรจุภัณฑ์ที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ซึ่งส่งผลต่อปริมาณบรรจุภัณฑ์ที่มีการใช้เพิ่มมากขึ้น

ภายใต้สภาวะการแข่งขันของเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนและการเติบโตทางเศรษฐกิจโดยรวม องค์กรต่างๆต้องทำการพัฒนาและแข่งขันมากขึ้น และเป็นที่น่าวิตกการที่จะพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีความรุ่งเรือง ความมั่นคงได้นั้น ประชาชนจะต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่าของบุคคลดังกล่าวจะต้องได้รับการศึกษา สามารถประกอบอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ จนมีศักยภาพที่จะแข่งขันได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริมบุคคลระดับองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีบทบาทที่สุดในองค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (วิศนีย์ วรรณกุล. 2548)

องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคง เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร เมื่อพนักงานที่มีความสามารถมีจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งมีแนวความคิดที่ถูกต้องและมีความเต็มใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อบริษัทต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผลที่ตามมาคือ บุคลากรจะมีความศรัทธาและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นได้ทั้งงานและกำลังใจ ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตค่อนข้างซับซ้อนเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและความต้องการของพนักงานซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน เพราะพนักงานมีความรู้ความสามารถ ทัศนคติ ความต้องการและความพึงพอใจต่างกัน ความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในการปฏิบัติงาน (สุรชัย เลิศะวานิช. 2543) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนอกจากจะช่วยเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน ยังทำให้พนักงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสวัสดิการที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและถ้าพนักงานไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใบเขียวบนต้นเอกสารนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็อาจส่งผลให้ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพในการทำงานลดลง เกิดปัญหาการขาดงาน การลาออก ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของพนักงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

บริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด เป็นบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะ ทำการก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2500 เป็นระยะเวลา 56 ปี โดยเป็นผู้นำด้านการผลิตกระป๋องบรรจุอาหาร กระป๋องทั่วไป และปั๊บน้ำ ด้วยเทคโนโลยีในการผลิตที่ทันสมัย และยอดขายที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยโรงงานตั้งอยู่ที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีพนักงานจำนวน 758 คน ซึ่งในปัจจุบันพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง นอกจากนี้ก็ยังพบปัญหาเรื่องความล่าช้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลทำให้ปริมาณการผลิตไม่เป็นไปตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ และมีสินค้าเกิดการเสียหายระหว่างการผลิต ซึ่งล้วนแต่เป็นผลเสียและส่งผลกระทบถึงระดับองค์กรทั้งสิ้น ทางบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด จึงต้องการหาแนวทางในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาใช้ในการวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอันเป็นเป้าหมายขององค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด ว่าอยู่ในระดับใด ในทิศทางใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหาแนวทางอันเหมาะสมในการสร้างเสริมความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันได้กับองค์กรอื่นๆ ในสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ตั้ง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด โดยได้นำกรอบแนวคิดของทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ (2541) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

ปัจจัยต่ำ เป็นองค์ประกอบจำพวกสภาพแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งที่อยู่นอกร่างกายของบุคคล (Extrinsic Factors) ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น ทางกาย ทางความมั่นคง ทางสังคม บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความพอใจ แต่ถ้าเขาไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียด และวิตกกังวล ปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน เช่น นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงขององค์กร

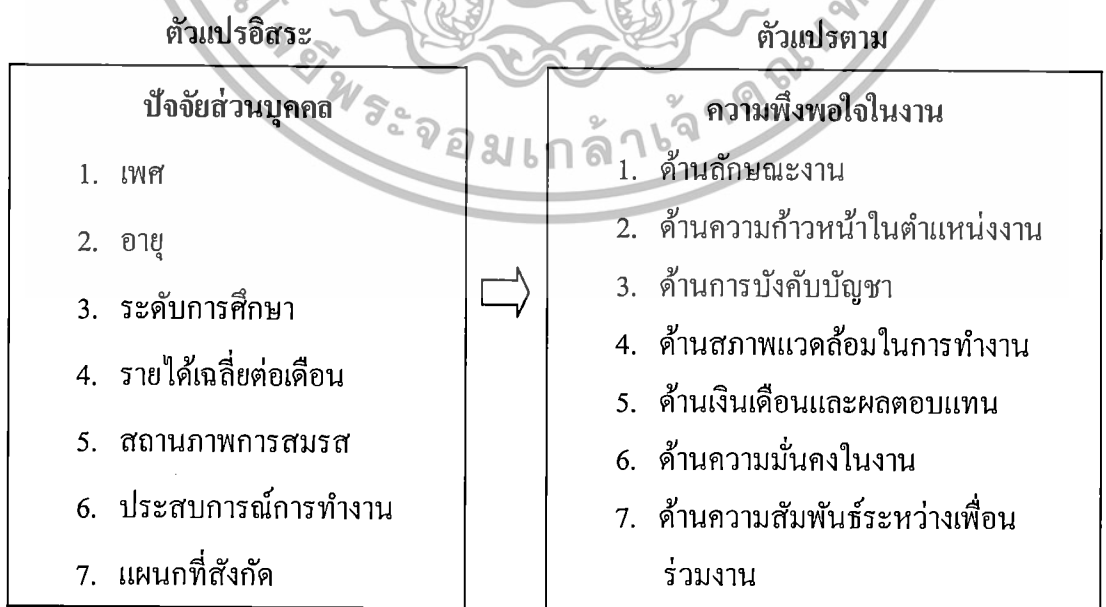
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เป็นเนื้อหาของงาน โดยตรง เป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายบุคคล ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับนับถือ หรือในด้านอิสระในการกระทำ และด้านพัฒนาศักยภาพของตน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับรู้ว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความก้าวหน้าในอาชีพ และลักษณะงาน

จากแนวความคิดของทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา 7 ด้าน เพราะมีความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคเน จำกัด สามารถสรุปองค์ประกอบของปัจจัยความพึงพอใจดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ด้านการบังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
6. ด้านความมั่นคงในงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

โดยศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและแผนกที่สังกัด ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคเน จำกัด โดยมีกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาค้างนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ด แคน จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำตั้งแต่ระดับพนักงานถึงระดับหัวหน้าแผนกเท่านั้น โดยมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตทั้งสิ้น 346 คน (ข้อมูลจากบริษัท แสตนด์คาร์ด แคน จำกัด ในเดือนกรกฎาคม 2556)

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ไว้ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. สถานภาพการสมรส
6. ประสบการณ์การทำงาน
7. แผนกที่สังกัด

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ด แคน จำกัด ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
3. ด้านการบังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
6. ด้านความมั่นคงในงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ด แคน จำกัด โดยแจกแบบสอบถามเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนกันยายนถึงเดือนธันวาคม 2556

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความกระตือรือร้นกับงาน ความสนใจในงาน ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ โดยเป็นผลจากทัศนคติของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จากปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. **ลักษณะงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะที่ตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง การมีโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง อาทิเช่น ประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรม โดยจะต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและทุกคนยอมรับ
4. **การบังคับบัญชา** หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีการแนะนำให้คำปรึกษาและมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชาในสายงาน
5. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สถานที่ทำงาน เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน ความเหมาะสมของอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน ความเหมาะสมของพื้นที่ในการทำงาน มี แสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม
6. **เงินเดือนและผลตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้างหรืออัตราผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานและผลประโยชน์เกี่ยวกับในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ เช่น หอพัก ค่ากะ ค่ารักษาพยาบาลกรณีที่เกิดเจ็บป่วยและผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ
7. **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีงานทำตลอดไป มีรายได้ที่แน่นอนและมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง
8. **ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง ทั้งทางด้านหน้าที่งาน และเรื่องส่วนตัวด้วยความเป็นมิตรต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้

เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท แสตนด์การ์ดแคส จำกัด
- 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์โลหะ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ความพึงพอใจโดยทั่วไปตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisfaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ” พอสรุปได้ดังนี้

เพ็ญแข ช่อมณี (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่าผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์การ องค์ประกอบของแรงงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ความรู้สึกที่มีความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกที่ได้รับการยกย่องนับถือและความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สันติ ธรรมชาติ (2545) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้นักงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อคราวใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ความเครียดน้อยลง ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจ จากคำนิยามของ Morse ทำให้มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นว่าความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง เช่น Hoy and Miskel กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย Dessler อธิบายความพึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจว่าเป็นระดับความรู้สึกต่องานเพื่อความต้องการที่สำคัญของเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ทำให้มีผลต่องาน

เพ็ญแข ช่อมณี (2544) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

อำนาจ แสงสว่าง (2536) ได้ให้ความหมายของความพอใจในงาน หมายถึงการแสดง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางบวกที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน

พงศ์ หรศาล (2540) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผล ไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง ความรู้สึกเป็นที่ยอมรับในองค์กร ความรู้สึกชอบในงาน ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความสำคัญของความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ คือ

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เปรียบเทียบเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจา (2541) ได้กล่าวถึงผลที่ตามมาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ ดังนี้ คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจหรือมีความรู้สึทางบวกต่องานของเขาสามารถก่อให้เกิดผลผลิตสูงกว่าและงานมีคุณภาพดีกว่า

2. การลาออกจากงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงานต่ำมากเท่าไรนั้นจะลาออกจากงานส่งผลให้การทำงานต้องหยุดกลางคันและต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับการคัดเลือกพนักงานใหม่

3. การขาดงานบ่อยๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงานสูง เพราะพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมักจะหาเรื่องลาบ่อยๆ ทั้งที่ไม่ได้เจ็บป่วยหรือติดธุระ ซึ่งการขาดงานบ่อยๆ มีผลเช่นเดียวกับการลาออกจากงานเพราะทำให้การทำงานต้องหยุดชะงักและต้องจ้างคนอื่นมาทำงานแทน

ประหยัศศักดิ์ บัวงาม (2540) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้คือ องค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานนั้นก็จะเป็นการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่าความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร องค์กรใดก็ตามหากผู้ที่ได้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เขาทำงานด้วยความขยันขันแข็งเอาใจใส่งาน ทำงานอย่างมีความสุขและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้าองค์กรใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีการขาดงานบ่อยๆ การลาออกจากงานและการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรมองข้ามความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกองค์กร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญเพียง 5 ทฤษฎี โดย ทฤษฎีเหล่านี้ต่างพยายามระบุประเภทความต้องการของมนุษย์ และศึกษาว่าเงื่อนไขอย่างไรที่ความต้องการแต่ละประเภทจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้นแก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ดังรายละเอียดในแต่ละทฤษฎีความต้องการ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

สรีรอยตระกูล (ดีเวียนนท์) อรรถมานะ (2541) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สูงขึ้น ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัสแม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-Fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ดีตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นาเบไซบระเษชนดานการค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่ง

จากทฤษฎีของมาสโลว์ บ้างก็ว่าเป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายก็ดีหรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไปคือด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคมตามลำดับ

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับ การตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตามและผลวิจัยชี้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มีไข่ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

อย่างไรก็ตามจุดอ่อนที่นักวิจัยวิจารณ์มากเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ก็คือขาดความถูกต้องแน่นอนในเรื่องความต้องการและการจัดตามลำดับของการเป็นตัวจูงใจ โดยนักวิจัยระยะหลังพบว่าไม่สามารถยืนยันได้ว่าแนวคิดของมาสโลว์ถูกต้องที่ระบุว่าความต้องการของมนุษย์มีเพียง 5 ระดับและเป็นแรงจูงใจที่ต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ยังมีประโยชน์และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายวงการ

2. ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอ์ (Alderfer's ERG Theory)

สร์รอยตระกูล (ติวยานนท์) ฮอร์ธมานะ (2541) แอลเดอเฟอ์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E=Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R=Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกักรงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญตาเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกต้องซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G=Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)



ภาพที่ 2.1 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์
ที่มา : Greenberg and Baron (1997)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นว่าระบบการจำแนกประเภทความต้องการของแอลเดอเฟอร์ไม่ต่างไปจากของมาสโลว์มากนัก นอกจากนี้แอลเดอเฟอร์ยังเห็นพ้องกับมาสโลว์ที่ว่า เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการเพื่อการคงอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความสัมพันธ์จะทวีความเข้มข้นมากขึ้น โดยแอลเดอเฟอร์อธิบายกรณีเช่นนี้ว่า ยิ่งความต้องการที่เป็นรูปธรรมได้รับการตอบสนองมากขึ้นเพียงไรพลังทั้งหลายจะพุ่งเป้าไปที่การให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เป็นนามธรรมมากขึ้นเพียงนั้น และประการสุดท้ายแอลเดอเฟอร์เห็นด้วยกับ มาสโลว์ว่า ความต้องการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่เป็นนามธรรมสูง คือ ความต้องการด้านความงอกงาม ซึ่งแม้จะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตามแต่ยังเป็นแรงจูงใจที่ต้องการอีกต่อไปไม่จบสิ้น

ส่วนที่ทฤษฎีอิอาร์จี แตกต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่

ประการแรก ทฤษฎีอิอาร์จีไม่เชื่อว่าความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองเรียบร้อยก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับสูงที่มีความเป็นรูปธรรมน้อยกว่าตามมา ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีอิอาร์จีจึงไม่กำหนดระดับความต้องการที่ค่อนข้างตายตัวนัก โดยเชื่อว่าบุคคลที่มีประสบการณ์และภูมิหลังมาก่อนอาจแสดงความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการด้านความงอกงาม ทั้งที่ความต้องการเพื่อความคงอยู่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ได้ ดังนั้นทฤษฎีอิอาร์จีจึงให้การยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่โครงสร้างของการจูงใจได้อย่างกว้างขวางกว่าทฤษฎีของมาสโลว์

ประการที่สอง ทฤษฎีอิอาร์จีเชื่อว่า ถ้าบุคคลยังมีได้รับการตอบสนองความต้องการที่เป็นระดับสูงกว่า ก็ยังทำให้บุคคลนั้นเพิ่มความปรารถนาได้รับการตอบสนองความต้องการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามากยิ่งขึ้น ประเด็นนี้จึงเป็นจุดแตกต่างที่สำคัญไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ เพราะมาสโลว์เชื่อว่า ถ้าความต้องการอย่างแรงกล้าด้านการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลผู้นี้ก็จะไม่กลับไปสนใจให้ตอบสนองความต้องการระดับที่ต่ำกว่าคือความต้องการ เป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) แต่ถ้าวเป็นทฤษฎีอิอาร์จีเชื่อว่าถ้าพนักงานไม่สามารถบรรลุความต้องการในระดับสูงได้ พนักงานก็จะลดระดับความต้องการที่ต่ำกว่าลง ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะรูปธรรมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ต้องการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหัวหน้าแต่ไม่สามารถบรรลุความต้องการนี้ได้ก็จะหันไปแสวงหาความต้องการเพื่อการคงอยู่แทน โดยอาจเรียกร้องหัวหน้าขอเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่าง ๆ มากขึ้น แอลเดอเพอร์จึงสรุปว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว สามารถทำหน้าที่เป็นตัวจูงใจเพื่อทดแทนความต้องการระดับสูงกว่าที่ไม่ได้รับการตอบสนองได้

โดยสรุปทฤษฎีอิอาร์จี ตั้งอยู่บนสมมติฐานด้านการจูงใจที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

1. ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับล่างสามารถตอบสนองได้มากเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับสูงเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น
2. ถ้าความต้องการที่อยู่ลำดับสูงได้รับการตอบสนองน้อยเพียงไร ยิ่งทำให้เกิดความต้องการที่อยู่ในลำดับล่างเพิ่มมากขึ้นเพียงนั้น

ในทฤษฎีอิอาร์จี ถือว่าความต้องการระดับล่างสุดคือ ความต้องการเพื่อการคงอยู่เป็น สิ่งจูงใจภายนอก ส่วนความต้องการระดับสูงกว่า คือ ความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการด้านความงอกงาม ถือเป็นสิ่งจูงใจภายใน ทั้งนี้แอลเดอเพอร์เชื่อว่า ความต้องการทั้งสาม

ระดับดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ด้วยเหตุนี้การให้บุคคลตอบสนองความต้องการด้านความงอกงามด้วย

การกระตุ้นหรือมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำนั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ แม้ว่าบุคคลผู้นั้นยังมิได้รับการตอบสนอง ความต้องการเพื่อการคงอยู่ก็ตาม ในทำนองเดียวกันบางครั้งปัจเจกบุคคลในกายนอกรสามารถที่จะทดแทนปัจเจกบุคคลในใจได้ ดังตัวอย่างเช่น บุคคลที่ปฏิเสธต่องานที่ส่งเสริมความงอกงามอาจพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้าเป็นการชดเชยมากกว่า

3. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลิลแลนด (McClelland's Theory of Needs)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) แมคเคลิลแลนด นักจิตวิทยาชื่อดังได้ใช้เวลาสิบปีเพื่อศึกษาโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ ตามทฤษฎีของแมคเคลิลแลนด ถือว่าความต้องการ (Need) สะท้อนจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาว์วัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเคอเฟอร์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แมคเคลิลแลนดได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement เขียนย่อว่า nAch)

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

1. ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรงจึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง
2. ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัยคิดว่า จะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่า ความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่าย ๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person)
3. ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น

สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าว มิได้มุ่งเอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาก่อนหน้า เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านใด ๆ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำได้เพื่อมุ่งตอบสนองแรงงูใจภายในของตนด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth Needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และแอคเคอเฟอร์ตามลำดับ

3.2 ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้างและรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการ ได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้ที่มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) และผู้ที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎีฮาร์จิดตามลำดับ

3.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow Person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตาม ความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน คือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้แมคเคลล์แลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงงูใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch Person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบการธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ล้วนต้องการ ได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff Person) มักมีแรงงูใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow Person) มีแรงงูใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองาน

ด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมคเคลล์แลนด์พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลสูงควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาเบไซบระเฮนชันในการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น

แมคเคลิลแลนได้สรุปว่าความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญรวมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ส่วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (High nAff) อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

4. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) บางคนเรียกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่เกิดจากผลงานวิจัยของ Federick Herzberg เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบ ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮร์ซเบิร์ก ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิทส์เบิร์กของ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอรับรองให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าสนใจว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่าส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องานปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job Context) เฮร์ซเบิร์ก จึงสรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ

1. การได้มีความสำเร็จ (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับ (Recognition)
3. ความก้าวหน้า (Advancement)
4. ตัวงานเอง (Work itself)
5. โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth)
6. การรับผิดชอบ (Responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเหนืองาน ซึ่งเฮอริชเบอร์กเรียกปัจจัยนี้ว่า

4.2 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) ประกอบด้วยประเด็นสำคัญคือ

1. สถานภาพ (Status)
2. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors)
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations)
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates)
5. คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. สภาพการทำงาน (Working Condition)
9. ค่าจ้าง (Pay)

เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานแต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก จึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ทำให้เขาจะพอใจจะทำให้ทำงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors)	ปัจจัยจูงใจ (Motivators)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวงานเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

<p>ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors)</p>	<p>ปัจจัยจูงใจ (Motivators)</p>
<p>สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง</p>	<p>ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ</p>

ที่มา : สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) ธรรมานะ (2541)

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหลายที่ได้กล่าวมาแล้ว จะพบว่าเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันก็เพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ต่อไปไม่จบสิ้น ดังนั้นในฐานะหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็นการจูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมแต่มิได้หมายความว่าทุกประเด็นดังกล่าวจะสามารถใช้ได้กับทุกคน เพียงแต่มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ แมคเคลิลเลนด์และเฮอริชเบอร์ก

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของแมคเคลิลเลนด์	ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก
<p>การได้สำเร็จดังใจ (Self-Actualization)</p>	<p>ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)</p>	<p>(ปัจจัยจูงใจ, Motivator Factor) ความสำเร็จ (Achievement) เนื้อหาของงาน (Work Content) ความก้าวหน้า (Growth)</p>
<p>ความต้องการยกย่อง (Self-Esteem)</p>	<p>ความต้องการอำนาจ (Need for Power)</p>	<p>การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญในตำแหน่ง (Advancement)</p>
<p>ความต้องการทางสังคม (Social)</p>	<p>ความต้องการความรักใคร่ ผูกพัน (Need for Affiliation)</p>	<p>(ปัจจัยสุขอนามัย, Hygiene Factor) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์	ทฤษฎีของเฮิร์ชเชอร์
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)		คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) นโยบายของบริษัท (Company Policies) ความมั่นคงในงาน(Job Security)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)		สภาพการทำงาน (Working Conditions) เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ที่มา : Frunzi and Savini (1997)

5. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's Theory X and Theory Y)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ชเชอร์ และ แอลเดอเฟอร์เป็นทฤษฎีที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y มาจากฐานความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎีทั้งสองนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ในลักษณะต่างกันแบบสุดโต่งกล่าวคือทฤษฎี X มองบุคคลทั่วไปในแง่ลบแบบสุดโต่ง ส่วนทฤษฎี Y ก็มองบุคคลทั่วไปในแง่บวกแบบสุดโต่งเช่นกันดังแสดงในภาพที่ 2.2

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ภาพที่ 2.2 ลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541)

ทฤษฎี X มีสมมติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้วมนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการทำงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพราะคนเป็นเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ หรือลงโทษ เพื่อให้คนพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไปคนชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

จะเห็นว่าสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นเป็นแนวคิดทางบริหารในยุคเก่าหรือที่เรียกว่ายุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งผู้บริหารตามทฤษฎีนี้มักชอบใช้อำนาจ ช่มชู้ ชอบสั่งการและชอบวางแผนเองเพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ก็คือ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นถ้าจะให้งานที่ทำสำเร็จก็ต้องสั่งการบังคับออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบผู้นำเผด็จการ (Autocratic) และมีภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Leadership) โดยผู้บริหารมักจะให้บริการในส่วนที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีความมั่นคง แมคเกรเกอร์เห็นว่า ทฤษฎี X ใช้ให้ผลดีในสังคมที่คนมีการศึกษาและระดับการครองชีพต่ำและมีภาวะการว่างงานสูง

หลักจากวิชาการด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการวิจัยค้นคว้าเผยแพร่มากขึ้น แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอทฤษฎี Y ซึ่งมีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยสิ้นเชิง โดยเชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์ มีดังนี้

1. การใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการทำงานนั้น เป็นเรื่องธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนของมนุษย์
2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ จึงมิใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์ต้องการที่จะนำตนเอง (Self-Direct) ควบคุมตนเอง (Self-Control) ในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
3. การที่บุคคลจะผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม โดยทั่วไปบุคคลจะเรียนรู้ไม่เพียงแต่จะยอมรับต่องานที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ล้วนมีอยู่ในมนุษย์ส่วนใหญ่อย่างกว้างขวาง ภายใต้เงื่อนไขของชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาที่สูง กล่าวคือ บุคคลมักจะมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในสังคมแบบนี้ บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่าย สำหรับสังคมลักษณะเช่นนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำพอเพียงแล้ว

ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการก็คือ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการประสบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อนุญตเห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คนพวกนี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มีมากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้นผู้บริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social Man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non-Financial Incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-Tangible Incentives) โดยเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับควบคุมหรือ ออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด

เนื่องจากทฤษฎี X ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามแบบสุดโต่งดังกล่าวแล้ว โดยทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ร้ายเกินไป ส่วนทฤษฎี Y ก็มองมนุษย์ในแง่ดีจนเกินไป ผู้นำทฤษฎีไปใช้มักจะตีความที่ผิดพลาดซึ่งต่อมา แมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตที่พึงระวังไว้ 11 ประการดังนี้

1. มีผู้บริหารน้อยมากที่เป็นแบบทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y เพียงอย่างเดียว แต่ส่วนใหญ่พบว่าอยู่ระหว่างทฤษฎีทั้งสองตรงจุดใดจุดหนึ่ง
2. การตัดสินใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎีใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและคนในองค์กรนั้น
3. ผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจถือโอกาสเอาประโยชน์แก่ตนจากการมีผู้บริหารแบบ Y
4. ผู้บริหารที่ดีจะเลือกใช้ทฤษฎี X ก็ต่อเมื่อจำเป็น ไม่ควรนำมาใช้เป็นประจำรายวัน
5. การนำทฤษฎี Y ไปใช้ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะฝ่ายบริหารจะต้องยินยอมที่ตนเองต้องสูญเสียอำนาจที่เคยมีมาแต่เดิมด้วยความเต็มใจก่อน
6. ฝ่ายบริหารเองต้องยอมรับคำตำหนิจากการที่พนักงานมีเจตคติต่องานในแง่ลบ ทั้งนี้เพราะเจตคติดังกล่าวเกิดจากพนักงานได้รับการทำงานที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด
7. เมื่อจำเป็นต้องนำมาตรการบังคับมาใช้ควรจะต้องอธิบายเหตุผลให้พนักงานเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งเสียก่อน พนักงานเหล่านี้ควรได้รับโอกาสอภิปรายถึงเหตุผลจากมุมมองของตนและบางครั้งอาจเสนอทางเลือกที่ดีกว่าก็ได้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีประโยชน์ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่มักไม่ใส่ใจที่จะให้อิสระในการดำเนินดังกล่าวได้
8. ทฤษฎี Y มิได้หมายความว่าผู้บริหารต้องถอยห่างจากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจหาถึงขีดความสามารถ ความต้องการของพนักงาน มิใช่เป็นเพียงเป็นข้อความเชิงเพื่อฟันของทฤษฎีดังที่มีผู้วิจารณ์ แต่มุ่งที่จะให้ผู้บริหารพิจารณาว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำอะไรได้บ้าง เป้าหมายในชีวิตของเขาคืออะไร และคนเหล่านี้ชอบให้ปฏิบัติต่อตนอย่างไร
9. ถ้าจะเลือกใช้ทฤษฎี Y จะต้องบอกกล่าวให้พนักงานทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายของบริษัทเสียก่อน และพนักงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างไร ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10.การใช้ทฤษฎี X มักได้ผลดีชั่วคราวเพียงระยะสั้นและบางกรณีเกิดผลตามมาคือพนักงานแสรังปฏิบัติงานช้าลง มีการก่อความแข็งท้อลาย มีการลาออกมากขึ้นผิดสังเกตและอาจมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้น เป็นต้น

11.การใช้ทฤษฎี Y มักให้ผลดีในระยะยาวช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจและการเคารพต่อกันอีกด้วย

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ความพึงพอใจในงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.5 อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่อายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.6 เชื้อชาติ ปัญหาเรื่องเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานแห่ง

ทางการที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าจะมีระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงานความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำความคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่ห่างไกลบ้านการเดินทางที่ไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติด และเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความมั่นคงแน่นอน แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Long Life Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะไม่มีเงินเก็บพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม แต่ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ

ในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน นอกจากความต้องการอย่างอื่นของพนักงานซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไปงานที่ทำมีความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในการทำงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับจะเป็นความสำคัญในอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน เพราะรายรับที่ดีกว่าเช่นกัน

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งพบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตรงตามตำแหน่งเพื่อควบคุมการสั่งการผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่าง มีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติยากและยึดติดในการทำงาน อำนาจตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกันทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษพบว่าพนักงานที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศคือ การชี้แนะในการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์นพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

กานดา จันทรย์แย้ม (2546) การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการสำรวจอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งวิธีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธี คือ

การศึกษาโดยภาพรวม (The Global Approach) เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะของภาพรวมทั้งหมดของงานนั้น การศึกษาส่วนใหญ่เป็นการประเมินความพึงพอใจทั้งหมดของพนักงานที่มีต่องาน

การศึกษารายด้าน (The Facet Approach) เป็นการศึกษาที่เจาะจงลงไปเป็นรายด้าน เช่น ค่าตอบแทน (ค่าจ้างหรือผลตอบแทนเป็นพิเศษ) บุคคลอื่นในการทำงาน (หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน) สภาพการทำงานและลักษณะของงาน ซึ่งด้านต่างๆ ที่นิยมนำมาศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน แสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบ โดยทั่วไปของความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	รายการ
1	ค่าจ้าง
2	สภาพการทำงาน
3	โอกาสก้าวหน้า
4	ลักษณะงาน
5	ผลตอบแทนพิเศษ
6	การสื่อสาร
7	การควบคุมดูแล
8	ความปลอดภัย
9	เพื่อนร่วมงาน

ที่มา : Spector (1996)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

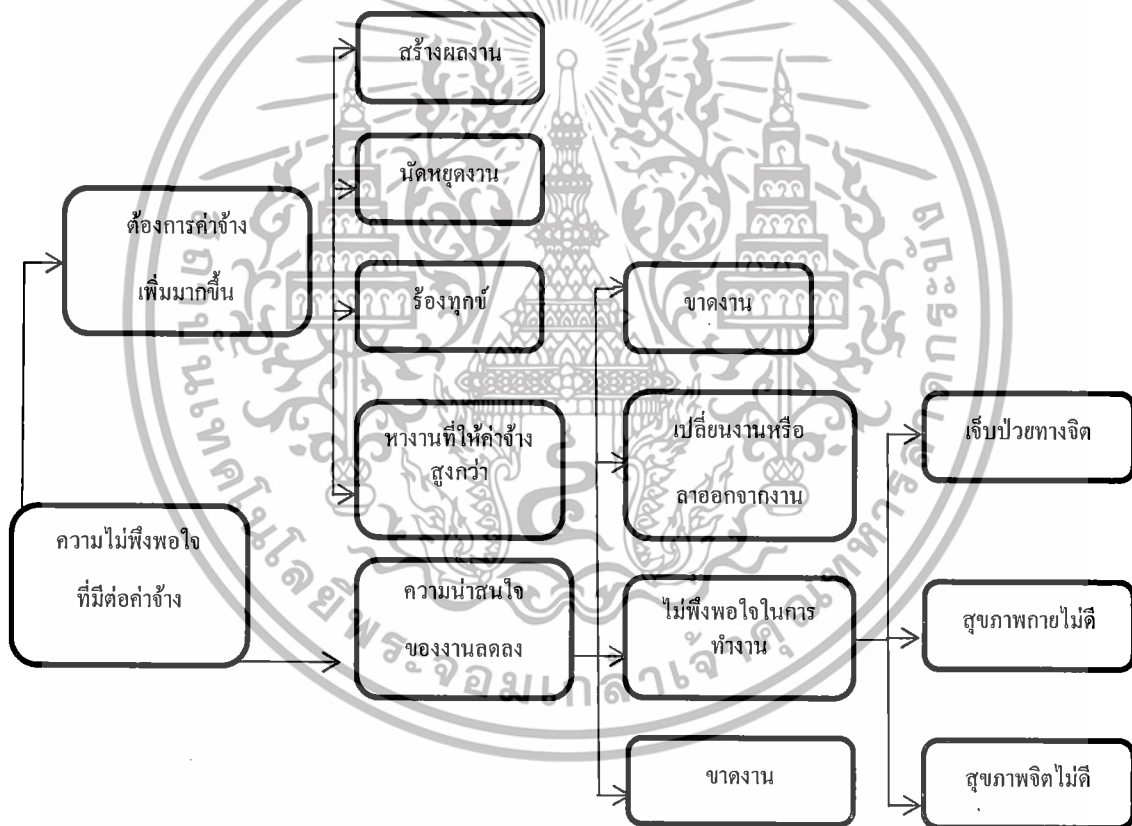
องค์ประกอบต่างๆ อธิบายในรายละเอียดได้ดังนี้

1. **รายได้หรือค่าจ้าง (Pay)** พิจารณาทั้งในด้านปริมาณค่าจ้าง ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคของค่าจ้างที่ได้รับและวิธีการจ่ายค่าจ้าง

ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากค่าจ้างมากกว่าผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ค่าจ้างเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1.1 เงินเป็นปัจจัยที่ช่วยในการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นของบุคคลได้ โดยนำไปใช้แลกกับอาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม และสิ่งพักผ่อนหย่อนใจต่างๆ นอกที่ทำงาน

1.2 เงินเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและความเป็นที่ยอมรับ ผู้ปฏิบัติงานมักมีความรู้สึกที่ค่าจ้างที่ได้รับเป็นผลสะท้อนมาจากความสนใจของฝ่ายบริหาร ผลของความไม่พึงพอใจดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ผลของความไม่พึงพอใจที่มีต่อค่าจ้าง

ที่มา : สานิต ศรีรัตน์ (2535)

2. **โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Promotional Opportunities)** พิจารณาในด้านความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎเกณฑ์ โดยทั่วไปการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อบุคคล

ในเรื่องการควบคุมลักษณะงาน เพื่อนร่วมงานและค่าจ้าง ความปรารถนาที่จะก้าวหน้า หมายถึง เอกสารเป็นเอกสารที่ลงวันเวลาหรือการเลื่อนตำแหน่งเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูแลเห็นไปใช้ประโยชน์ในการคำนวณว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการพัฒนาจิตใจให้เป็นคนมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและต้องการความเป็นธรรม

3. การควบคุมดูแล (Supervision) เกี่ยวข้องกับรูปแบบของการบังคับบัญชา การกำกับดูแลเรื่องการทำงาน

มนุษยสัมพันธ์และทักษะทางการบริหาร ความเป็นผู้นำที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจ (Consideration or Employee-Center) หัวหน้าที่สนับสนุนและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

3.2 ผู้นำที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence or Participation) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มขนาดเล็กซึ่งงานมีลักษณะเป็นอิสระจะมีความพึงพอใจ ผู้นำที่ให้ความเสมอภาค แต่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มขนาดใหญ่ที่ไม่ค่อยมีโอกาสสัมพันธ์กับหัวหน้างานจะมีทัศนคติทางบวกกับผู้นำแบบใช้อำนาจ

4. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มทำงานเป็นแหล่งของความพึงพอใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกัน สมาชิกที่ไม่ค่อยมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจ และมีแนวโน้มจะลาออกจากงาน กลุ่มทำงานยังเป็นแหล่งที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อสมาชิกมีทัศนคติและค่านิยมคล้ายคลึงกันจะทำให้ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละวันลดน้อยลง นอกจากนี้ความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือจากกลุ่มยังมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5. ลักษณะงาน (Work-Itself) หมายถึง ลักษณะสำคัญและความน่าสนใจของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะ กับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ประมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงานและโอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามสภาพการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ลักษณะต่างๆ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน เวลาหยุดพัก บริเวณที่ทำงาน อุณหภูมิ ความชื้น การถ่ายเทอากาศ แสง เสียง และอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

6.1 ผู้ปฏิบัติงานพอใจสภาพการทำงานที่ดี เพราะสภาพการทำงานที่ดีก่อให้เกิดความสบายทางร่างกาย สภาพการทำงานที่ไม่ดีซึ่งมีผลต่อสุขภาพทางร่างกาย เช่น อากาศร้อนมากเกินไป แสงสว่างน้อยเกินไป อากาศไม่บริสุทธิ์ และการถ่ายเทอากาศไม่ดี เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจของบุคคลค่อยๆ ลดลงเมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นเพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อยๆ ห่างออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ดีกว่าตนนั้นไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อถึงงานได้

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงาน เป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อยๆ หายไปในขณะที่สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล ตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าอายุเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น อายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มมีความพึงพอใจน้อยอายุการปฏิบัติงานมาก ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จะมีความพอใจมากในงานของเขามากขึ้นระดับอาชีพและระดับการศึกษา บุคคลที่มีอาชีพสูงระดับการศึกษาก็สูงด้วย และเขามักประสบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพศและเชื้อชาติ ผู้หญิงและผู้ชายได้รับผลกระทบไม่ต่างกันจากตัวแปรต่างๆ เช่น เงินเดือน เกียรติยศในการทำงาน เช่น ผู้หญิงทำงานมีเกียรติมีความพึงพอใจสูง ขนาดขององค์การ ถ้าขนาดของหน่วยปฏิบัติงานขยายขนาดขึ้นจะปรากฏการยืนยันว่าความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลง

2.1.5 การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมไว้ดังนี้
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่าจุดมุ่งหมายในการวัดความพึงพอใจในงานมีดังนี้

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี
3. เพื่อให้ได้เข้าใจถึงงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจรวมทั้งเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารหน่วยงานนั้น
4. เพื่อจะได้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางานและการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการบริการต่างๆ จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไรความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของทัศนคติและภาวะทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรง การวัดความพึงพอใจในงานจึงเป็นการวัดทางอ้อม (Indirect Measure)

พงศ์ หรดาล (2540) วิธีการวัดความพึงพอใจในงานที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบันมี 3 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม โดยวิธีการสังเกต และการสัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่ใช้เวลามากดังนั้น การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการวัดโดยใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามและมีผู้พัฒนาแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลในการวัดความพึงพอใจในงานเป็นจำนวนมากสรุปได้ดังนี้

1. มาตรวัดใบหน้าของคูนิน (Kunin Face Scale)

เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่วัดจากลักษณะของหน้าตา โดยดูลักษณะใบหน้าของภาพที่ตรงกับความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ค่าจ้าง ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยผู้วิจัยอ่านคำถามและให้ผู้ตอบใส่เครื่องหมายใต้ภาพใบหน้าที่บ่งถึงลักษณะความพึงพอใจอย่างยิ่งไปจนถึงไม่พึงพอใจอย่างยิ่งหลักการของแบบสอบถามชนิดนี้เป็นแบบเดียวกับแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 6 อันดับเหมาะกับผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออก หรือมีปัญหาในการอ่าน

2. แบบสอบถาม ทีเจเอสคิว (Teacher Job Satisfaction Questionnaire-TJSQ)

เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้กับครู ข้อคำถามในแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของครูมี 9 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การบังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง หรือเงินเดือน ความรับผิดชอบ ด้วงงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคงหรือปลอดภัยและการได้รับการยอมรับ โดยที่แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และจะมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบจำนวนเท่าๆ กัน ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจัดเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ หากมีคะแนนสูงก็จะเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในงานสูง

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ มินนีโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ)

เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมมากแบบวัดหนึ่ง แบบสอบถามเป็นแบบให้บุคคลเลือกตอบในลักษณะมาตราประเมินค่า (Rating Scale) รวม 26 มาตร ได้แก่ ความพึงพอใจในผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น ต่อมาได้รับการพัฒนาให้สั้นลง ประกอบด้วยข้อคำถามเพียง 20 ข้อ ทำให้เป็นแบบวัดที่สั้นและง่ายสามารถใช้ได้กับคนจำนวนมากหลากหลายประเภทและลักษณะ

4. แบบสอบถาม เจดีไอ (Job Description Index-JDI)

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ด้วงงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามในแต่ละด้านเป็นคำคุณศัพท์เกี่ยวกับลักษณะงานแต่ละด้านในการแบบสอบถาม ผู้ตอบจะระบุความคิดเห็น (ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ) ที่มีต่อลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านข้างต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. แบบสอบถามความพึงพอใจของ แฮคแมน และโอดด์แฮม (Hackman and Oldham's Satisfaction Scale)

เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับแบบวัดความพึงพอใจมินนีโซตา ประกอบด้วย มาตรการประเมินค่า 7 อันดับ จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามวัดความพึงพอใจด้านบริบทของงานหรือความพึงพอใจภายนอกรวม 10 ข้อ และข้อคำถามวัดความพึงพอใจด้านความรู้สึก หรือความพึงพอใจภายในรวม 15 ข้อ

6. แบบสอบถามการประเมินองค์การมิชิแกน (Michigan Organization Assessment Questionnaire)

แบบวัดนี้เป็นของสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน วัดเกี่ยวกับองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและการประเมินความพึงพอใจทางด้านระดับอารมณ์ จะมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ตัวเลือก จากข้อคำถามที่เป็นคำตรงกันข้าม เช่น ประสบความสำเร็จ ไม่ประสบความสำเร็จ โดยให้ผู้ตอบบรรยายเกี่ยวกับความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับงาน

7. แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Pay Satisfaction Questionnaire-PSQ)

แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ เป็นแบบวัดความพึงพอใจตามสภาพปัจจุบันมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 อันดับ คล้ายลักษณะแบบสอบถาม ความพึงพอใจในมินนีโซตา แต่วัดเพียงด้านรายได้ เพียงด้านเดียวเท่านั้น การวัดครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์ รายได้จากการเล่นตำแหน่ง ลักษณะการบริหารรายได้ และระดับรายได้

2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด

ประวัติการทำธุรกิจของบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัดนั้น เริ่มต้นมาอย่างยาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 โดยมีประวัติความเป็นมาในการก่อตั้งบริษัทดังนี้

ปี พ.ศ.2500 บริษัท สาธิตอุตสาหกรรม ตั้งขึ้น ณ อำเภอปทุมวัน กรุงเทพฯ

ปี พ.ศ.2510 ตั้งโรงงานแห่งใหม่ ณ ถนนปู่เจ้าสมิงพราย สมุทรปราการ เปลี่ยนชื่อเป็น สาธิตเมทัลแพค

ปี พ.ศ.2531 ก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ ณ ถนนเทพารักษ์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ปี พ.ศ.2532 เริ่มผลิตกระป๋องอาหาร กระป๋องเครื่องดื่มเพิ่มเติมจากกระป๋องสีและปีบ

ปี พ.ศ.2537 ยอดการผลิตเติบโตอย่างรวดเร็ว จนถึง 20,000 ตันต่อปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี พ.ศ.2540 บริษัทร่วมลงทุนกับบริษัท Ball Corporation จาก America ก่อตั้งบริษัท ไทยเบเวอเรจ แคน

ปี พ.ศ.2541 พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ERP รวมทั้งระบบบาร์โค้ดเชื่อมโยงทุกขั้นตอนการทำงาน

ปี พ.ศ.2542 ยอดการผลิตพุ่งขึ้นสูงถึง 30,000 ตันต่อปี

ปี พ.ศ.2543 บริษัทผ่านการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2000 จากบริษัท SGS

ปี พ.ศ.2547 บริษัทผ่านการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน HACCP และ GMP

ปี พ.ศ.2550 หลอดครบรอบ 50 ปีของการก่อตั้งบริษัท แสตนด์คาน จำกัด

ปี พ.ศ.2550 บริษัทผ่านการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 22000:2005 จากบริษัท SGS

ในปัจจุบันบริษัท แสตนด์คาน จำกัด มียอดขายบรรจุภัณฑ์โลหะสูงสุดเป็นอันดับ 1 ใน 5 ของประเทศไทย และเป็นบริษัทที่เป็นของคนไทย 100% ซึ่งได้ทำการผลิตบรรจุภัณฑ์โลหะครบทุกประเภทการใช้งานโดยมีการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด

2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์โลหะ

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญและมีมูลค่าทางการตลาดที่สูงเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องและสนับสนุนอุตสาหกรรมหลักอื่นๆ โดยตรง อาทิ เช่น อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค และอุตสาหกรรมการบิน เป็นต้น ซึ่ง ณ ปัจจุบันพบว่าประเทศไทยนั้นมีตลาดรวมถึงกำลังการผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคที่มีขนาดใหญ่ประกอบด้วยมีอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องในด้านของวัสดุตั้งต้นที่นำมาใช้ในการผลิตบรรจุภัณฑ์นั้นสามารถแบ่งได้หลักๆ คือ พลาสติก กระดาษ แก้ว และโลหะ ซึ่งพลาสติกนั้นมีสัดส่วนการใช้มากที่สุดและประกอบด้วยผู้ประกอบการจำนวนมาก ซึ่งแตกต่างกับวัสดุด้านแก้วและโลหะที่มีผู้ประกอบการน้อยราย โดยผู้ประกอบการรายหลักใน อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อาทิ บริษัท Standardcan บริษัท Tetra Pak บริษัท Swan Industry บริษัท Nippon Pack บริษัท Thai OPP และบริษัท Bangkok Glass Industry เป็นต้น มีอัตราการเติบโตของยอดขายและผลกำไรในระดับที่สูงในช่วงระยะที่ผ่านมาซึ่งเกิดจากปัจจัยหลักในเรื่องของการเติบโตของการบริโภคในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม และการปรับพฤติกรรมผู้บริโภคของประชาชน โดยโรงงานที่ผลิตบรรจุภัณฑ์ส่วนใหญ่ในประเทศไทยนั้นมักดำเนินการโดยชาวไทยโดยมีส่วนน้อยที่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ โดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กถึงขนาดกลางที่มีจำนวนโรงงานน้อย

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ทางปัญญาของบริษัทฯ หากมีการนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า 5 แห่ง และมีคนงานน้อยกว่า 500 คน ซึ่งมีกำลังการผลิต 1,000-10,000 ตันต่อปี ส่วนทางด้านบุคลากรประเทศไทยในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์นั้นยังคงขาดแคลนแรงงานที่ต้องอาศัยทักษะและความสามารถด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ศึกษาและออกแบบลักษณะวัสดุต่างๆ ที่นำมาใช้ในการผลิตบรรจุภัณฑ์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีในการผลิตกับการออกแบบมาผสมผสานเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการผลิต

แนวโน้มของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ของไทยนั้นมีแนวโน้มในการขยายตัวในอนาคตจากการเติบโตของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นกว่าภูมิภาคอื่นอย่างเห็นได้ชัด โดยมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ ร้อยละ 2.6 ถึง ร้อยละ 5 ซึ่งเป็นผลมาจากกำลังซื้อของประชากรที่เพิ่มขึ้นในภูมิภาค นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยในการสนับสนุนต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ที่นอกเหนือจากด้านกำลังซื้อของผู้บริโภคนั้นประกอบไปด้วยแนวโน้มด้านการเพิ่มเทคโนโลยีการผลิตบรรจุภัณฑ์ที่ช่วยให้มีทางเลือกในการบริโภคบรรจุภัณฑ์ที่หลากหลายมากขึ้น รวมถึงพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไปซึ่งส่งผลต่อปริมาณบรรจุภัณฑ์ที่ใช้มากขึ้นและแนวโน้มด้านการรักษาสีและเนื้อสัมผัสของบรรจุภัณฑ์

กระป๋องโลหะมีคุณสมบัติเด่นอยู่หลายประการ อาทิ มีความทนทานต่อความร้อนและความดันสูง จึงสามารถเข้ากระบวนการฆ่าเชื้อด้วยความร้อน (Sterilization) ได้ มีความแข็งแรงทางกายภาพ ป้องกันอากาศ ใส่น้ำ และแสงได้ ช่วยเก็บรักษากลิ่นและรสของผลิตภัณฑ์หากใช้วัสดุที่ทำกระป๋องถูกต้องเหมาะสม จะมีความปลอดภัยในการสัมผัสกับอาหาร นอกจากนี้ยังสามารถหมุนเวียนกลับเข้ากระบวนการผลิตใหม่ได้

การผลิตกระป๋องโลหะ ได้เริ่มเป็นครั้งแรกในประเทศอังกฤษเมื่อปี ค.ศ.1810 ต่อมาได้เผยแพร่ไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา นับตั้งแต่ปี ค.ศ.1817 ซึ่งมีการผลิตอาหารกระป๋องเป็นอุตสาหกรรมเป็นต้นมา ส่งผลให้กระป๋องโลหะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจวบจนปัจจุบันนี้ กระป๋องโลหะได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นวัสดุที่ใช้ทำกระป๋อง แลกเกอร์ที่ใช้เคลือบผิว กรรมวิธีการผลิต รูปแบบและฝาปิด

2.3.1 ประเภทและคุณภาพของวัสดุที่ใช้ทำกระป๋อง

วัสดุที่ใช้ทำกระป๋องโลหะ

1. แผ่นเหล็กดำ (Blackplate) เป็นแผ่นเหล็กดำที่มีปริมาณคาร์บอนต่ำผ่านการรีดเย็นเป็นแผ่นบางๆ (Cold-Reduced Steel Plate) ใช้ทำกระป๋องสำหรับบรรจุผลิตภัณฑ์ที่มีไขมันและไม่มีคุณสมบัติการกัดกร่อน
2. แผ่นเหล็กเคลือบดีบุก (Tinsplate) เป็นแผ่นเหล็กดำที่มีความหนาระหว่าง 0.15-0.5 มม. นำมาเคลือบผิวหน้าเดียวหรือทั้งสองหน้าด้วยดีบุก เพื่อให้ทนทานต่อการผุกร่อนและไม่เป็นพิษใช้ทำกระป๋องบรรจุอาหาร และผลิตภัณฑ์อื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แผ่นเหล็กทिनฟรี (Tin Free Steel, TFS) เป็นแผ่นเหล็กดำที่นำมาเคลือบผิวด้วยสารอื่นแทนดีบุก เพื่อลดต้นทุน เนื่องจากดีบุกมีราคาแพงแต่ก็ยังไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น กระจกป้องกันแผ่นเหล็กทिनฟรีจำเป็นต้องเคลือบแลกเกอร์ด้านในเมื่อใช้งานในการเชื่อมตะเข็บข้างด้วยไฟฟ้าจำเป็นต้องกำจัดชั้นของโครเมียมที่รอยเชื่อมออกก่อน เป็นต้น ในปัจจุบันมีการเคลือบอยู่ 3 ชนิด คือ

เคลือบด้วยสารผสมฟอสเฟตและโครเมต เป็นฟิล์มบางๆ (Phosphate Chromate Film) ใช้ทำกระป๋องบรรจุเบียร์ น้ำผลไม้ที่มีรสเปรี้ยว และทำถังโลหะชนิดต่างๆ

เคลือบด้วยโครเมียมและโครเมียมออกไซด์ เพื่อให้สามารถป้องกันการกัดกร่อนได้ดี นิยมใช้ทำกระป๋องบรรจุอาหารทะเล นมข้นหวาน เป็นต้น ในการขึ้นรูปกระป๋องจะติดตะเข็บข้างโดยวิธีบัดกรีไม่ได้ แต่ต้องเป็นแบบซ้อนหรือเกี่ยว โดยวิธีเชื่อมด้วยไฟฟ้า หรือใช้วัสดุเชื่อมพวกในลอนแทน

เคลือบด้วยอะลูมิเนียม มีความทนทานต่อการกัดกร่อนอันเนื่องมาจากความชื้นได้ดีแต่ไม่สามารถใช้กับอาหารที่มีความเป็นกรดหรือด่างสูง ในการขึ้นรูปกระป๋องจะติดตะเข็บข้างโดยวิธีบัดกรีไม่ได้แต่ต้องใช้วิธีเชื่อมด้วยไฟฟ้าหรือใช้วัสดุเชื่อมจำพวกในลอนแทน

1. แผ่นเหล็กดีอาร์ (Double Cold-Reduced Steel plate, DR) เป็นแผ่นเหล็กดำที่ผ่านการรีดเย็น 2 ครั้ง แม้ว่าจะมีความบางลดลงจากเดิมถึงร้อยละ 25-50 แต่มีความแข็งแรงสูง จึงมักใช้ทำกระป๋องและถังที่ต้องการความแข็งแรงเป็นพิเศษ โดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการขึ้นรูปแผ่นเหล็ก DR ที่ใช้มีการผลิตที่ความแข็งแรง 3 ระดับ คือ DR8, DR9 และ DR10 โดย DR10 จะแข็งแรงกว่า DR8

2. แผ่นเหล็กกัลวาไนซ์ (Galvanized Plate) เป็นแผ่นเหล็กที่เคลือบด้วยสังกะสีไม่ใช้ทำกระป๋องบรรจุอาหาร เพราะวัสดุมีโลหะหนักจำพวกสังกะสีและตะกั่ว ซึ่งเป็นพิษต่อร่างกาย แต่ใช้ทำกระป๋อง และถังบรรจุผลิตภัณฑ์ที่มีไขมันได้ดี เพราะมีราคาถูกกว่าแผ่นเหล็กเคลือบดีบุก

3. อะลูมิเนียมและโลหะผสมของอะลูมิเนียม (Aluminium and its Alloy) จะใช้ในลักษณะของแผ่นหรือเหรียญก็ได้ขึ้นอยู่กับกรรมวิธีการผลิต นิยมใช้ทำกระป๋อง 2 ชั้น (2-Piece Can) สำหรับบรรจุน้ำอัดลมและเบียร์ ตลอดจนกระป๋องฉีดพ่น (Aerosol Can) นอกจากนั้นยังใช้เป็นวัสดุสำหรับทำฝาชนิดที่มีหัวงเพื่อให้เปิดง่าย (Easy Open End) อีกด้วยอะลูมิเนียมข้อดีคือไม่เป็นพิษ มีน้ำหนักเบา และขึ้นรูปง่ายจึงใช้เป็นวัสดุในการผลิตกระป๋องได้ดี โดยมีการใช้ใน 2 เกรดคือ อัลลอยด์ 3004 ที่มีส่วนประกอบของแมงกานีส แต่มีส่วนประกอบของแมกนีเซียมค่อนข้างต่ำใช้ทำตัวกระป๋องในขณะที่อัลลอยด์ 5182 ที่มีความแข็งแรงน้อยกว่าเนื่องจากประกอบด้วยแมกนีเซียมมากกว่าจะใช้สำหรับผลิตฝากระป๋อง เนื่องจากอะลูมิเนียมมีราคาค่อนข้างสูง การขึ้นรูปกระป๋องจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเฉพาะ ดังนั้นการผลิตกระป๋องจากอะลูมิเนียมจำเป็นต้องผลิตในปริมาณมากเพื่อให้คุ้มค่าการลงทุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 ความแข็งของแผ่นเหล็ก (Plate Hardness)

แผ่นเหล็กที่ใช้ทำกระป๋องโลหะจะแบ่งตามความแข็ง ซึ่งวัดในหน่วยของเทมเปอร์ (Temper-unit) ด้วยเครื่องร็อคเวลล์ที่ 30 (Rockwell T30) ในเชิงการค้าจะแบ่งออกเป็น 6 ระดับ เทมเปอร์ 1 (T1) จะแข็งน้อยที่สุด และเทมเปอร์ 6 (T6) จะแข็งมากที่สุด นอกจากนี้ยังมีการใช้งานแผ่นเหล็กที่มีความแข็งเป็นพิเศษ เช่น DR8, DR9 เป็นต้น โดยมีการใช้งานแตกต่างกันดังนี้

- T1 = ใช้ทำหัวฉีด ฝาปิด และตัวกระป๋องชนิด 2 ชั้น
- T2 = ใช้ทำวงแหวน, จุก, ฝาปิด, กระป๋องที่ขึ้นรูปตื้นๆ และชิ้นส่วนของกระป๋อง
- T3 = ใช้ทำฝาปิดและตัวของกระป๋อง ฝาปิดขนาดใหญ่หรือฝาจีบ
- T4 = ใช้ทำฝาปิดและตัวกระป๋อง ฝาปิดขนาดเล็ก
- T5 = ใช้ทำฝาปิดและตัวกระป๋อง สำหรับผลิตภัณฑ์ที่ไม่กัดกร่อน
- T6 = ใช้กับงานเฉพาะอย่างที่ต้องการความแข็งเป็นพิเศษ
- DR8 = แข็งมาก ใช้ทำฝาปิดและตัวกระป๋อง เช่น กระป๋องฉีดพ่น
- DR9 = แข็งมาก ใช้ทำฝาปิดและตัวกระป๋อง

2.3.3 คุณสมบัติของ แล็กเกอร์

แล็กเกอร์หรืออีนาเมล (Enamel) เป็นของเหลวที่มีส่วนประกอบหลักคือ เรซินของ โอเลโอเรซินัส (Oleoresinous) หรือสารประกอบของไวนิล (Vinyl) หรืออีพ็อกซี (Epoxy) หรือ ฟีนอลิก (Phenolic) หรือพอลิเอสเตอ์ (Polyester) และตัวทำละลาย ใช้เคลือบโลหะที่ใช้ทำกระป๋องเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ป้องกันการเปลี่ยนรสของอาหาร อันเนื่องมาจากปฏิกิริยาทางเคมีที่อาจเกิดขึ้นระหว่างโลหะที่ละลายออกมากับอาหาร
2. ป้องกันการเปลี่ยนสีของอาหาร
3. ป้องกันการเกิดปฏิกิริยาทางเคมีระหว่างโลหะกับอาหาร ที่อาจก่อให้เกิดการกัดกร่อนของกระป๋องหรือการเกิดก๊าซไฮโดรเจนภายในกระป๋อง
4. ป้องกันการเปลี่ยนสีของผิวกระป๋อง เช่น เกิดดิวกซัฟไฟด์หรือเหล็กซัลไฟด์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบรรจุอาหารจำพวกเนื้อสัตว์และผักบางชนิดที่มีกำมะถันเป็นส่วนประกอบ

แล็กเกอร์ที่รู้จักกันทั่วไปสำหรับการเคลือบผิวกระป๋อง ได้แก่

1. แล็กเกอร์ โอเลโอเรซินัส แม้ว่าในปัจจุบันจะถูกทดแทนด้วยแล็กเกอร์อีพ็อกซี ฟีนอลิก แต่ก็ยังมีใช้อยู่บ้างในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเคลือบผิวกระป๋องบรรจุผลิตภัณฑ์จากผักและผลไม้ ส่วนในทวีปยุโรปมักจะมีการใช้แล็กเกอร์อีพ็อกซี-ฟีนอลิก ทดแทนมากกว่าแล็กเกอร์ โอเลโอเรซินัสมีสมบัติในการป้องกันการเกิดคราบดำของดิวกซัลไฟด์ได้ไม่ดีนัก ดังนั้นในปัจจุบัน

จึงมีการเติมสังกะสีลงไปแล็กเกอร์ชนิดนี้ เพื่อช่วยรักษาสีธรรมชาติของผลิตภัณฑ์จาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของ วสท. หรือ บริษัท อีเอส อีเอส จำกัด เมื่อผู้ซื้อ เห็น ใบโฆษณา หรือ การนำ ไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผักและผลไม้บางชนิด เช่น เบอร์รี่, บีท, กะหล่ำปลีสีแดง เป็นต้น รวมทั้งใช้กับอาหารที่มีโปรตีนเป็นส่วนประกอบอยู่ เช่น ข้าวโพด, ถั่ว, เนื้อเป็ดและไก่, อาหารทะเล เป็นต้น

2. แล็กเกอร์ไวนิล สมบัติเฉพาะของแล็กเกอร์ชนิดนี้คือ มีความติดแน่นและยืดหยุ่นสูง แต่มีข้อเสียคือไม่สามารถทนความร้อนในการฆ่าเชื้อ อย่างไรก็ตามเนื่องจากแล็กเกอร์ชนิดนี้ปราศจากกลิ่นและรส จึงนิยมใช้เคลือบผิวในเป็นชั้นที่สองของกระป๋องบรรจุเบียร์, ไวน์, น้ำอัดลม, ขนมหวาน, อาหารแห้งต่างๆ และเภสัชผลิตภัณฑ์ใช้เคลือบได้ทั้งเหล็กและอะลูมิเนียม โดยทั่วไปแล็กเกอร์ไวนิลมักจะผสมกับอัลคิล (Alkyd) ฟีนอลิกและอีพ็อกซีเพื่อให้มีคุณสมบัติตามความต้องการใช้งานเฉพาะ

3. แล็กเกอร์ฟีนอลิกเป็นแล็กเกอร์ที่มีความทนทานต่อสารเคมี และมีการซึมผ่านต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไอออนของซัลไฟด์ ด้วยเหตุนี้จึงนิยมใช้กับการเคลือบผิวกระป๋องบรรจุอาหารเนื้อและปลา

4. แล็กเกอร์อะคริลิก เป็นแล็กเกอร์ที่เหมาะสมกับการเคลือบกระป๋องที่ต้องผ่านกระบวนการฆ่าเชื้อด้วยความร้อน เพราะสามารถทนความร้อนได้สูง แต่เดิมแล็กเกอร์ชนิดนี้ใช้เพื่อเคลือบผิวนอกกระป๋องเท่านั้น แต่ในปัจจุบันมีการใช้เคลือบผิวในให้มีสีขาวสวยงามไม่เกิดการเกาะของคราบดำด้วย

5. แล็กเกอร์อีพ็อกซี-ฟีนอลิก เป็นแล็กเกอร์ที่นิยมใช้กันที่สุดในปัจจุบันทั้งเคลือบกระป๋องที่ผลิตจากเหล็กและอะลูมิเนียม เนื่องจากมีคุณสมบัติทนทานต่อกรด มีความยืดหยุ่นสูง ยึดเกาะติดแน่นและทนต่อความร้อนสูง แล็กเกอร์ชนิดนี้ยังแบ่งย่อยได้อีกหลายอย่าง ซึ่งครอบคลุมการใช้งานอย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นผลไม้, น้ำผลไม้, ผัก, ชูบ, เนื้อปลา เป็นต้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบูรณ์ ปานนาค (2546 : บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานสาขาในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่พนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง จำนวน 111 คน โดยศึกษาจากทุกคน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 68 ข้อ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านปรากฏว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านรายได้และความก้าวหน้า และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง ที่มีอายุ, ระดับการศึกษา, ระดับตำแหน่งและระยะเวลาทำงานแตกต่างกัน มีความพอใจแตกต่างกัน

วุฒิพงษ์ แก้วหิรัญ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยฟู้ดซีโรกซ์ จำกัด วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงาน บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และนำผลการศึกษา ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ อายุ อายุงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บรรพต ศรีวิเศษ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยปรากฏดังนี้

1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ผู้บังคับบัญชา 3) ความรับผิดชอบ 4) ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน 5) สภาพการทำงาน 6) ความยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ 7) รายได้และสวัสดิการ 8) นโยบายและการบริหารและ 9) ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและระดับพนักงานหน่วยงาน สำหรับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานบริษัท คือ ผู้บริหารจึงควรนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการทำให้พนักงานบริษัท เกิดปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตนเองให้สูงขึ้น โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแต่ประการใดเพียงแต่ใช้นโยบาย แผนการและเทคนิควิธีการเท่านั้น จะแตกต่างจากการเพิ่มความพึงพอใจที่เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องไม่ละเลยปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอก เช่นรายได้และสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานบริษัทอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความมั่นใจว่าการเป็นพนักงานบริษัท ไม่ค่อยไปกว่าการเป็นพนักงานในองค์กรอื่น

วงศ์วิเศษ สมฤทธิ์จิตติกุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชา ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชา ฮัท เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไป และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชา ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้ t-test การทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปใช้ F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple-Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชา ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติ จำนวนของผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชา ฮัท คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

รุ่งรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์ (2552 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 42-49 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 19,000 บาท มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ตามหน่วยงานระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความตึงเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร และด้านการพัฒนาอาชีพ

3. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความยุติธรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านการระบอบการ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

4. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม

5. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคม

6. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

8. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. ปัจจัยความตึงเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. ปัจจัยความยุติธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

11. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อัจจิมา หอมระรื่น (2552: บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

จันจิรา โส๊ะประจัน (2553: บทคัดย่อ) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 3) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ 5) ศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ของบริษัท ยานภัณฑ์จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานเฉพาะใน โรงงาน 2 (YNP2) ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) (YNP2) ตั้งอยู่เลขที่ 3 หมู่ บางนา-ตราด กม.ที่ 12 ถนนกิ่งแก้วลาดกระบัง ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540 จำนวน 288 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นเพื่อใช้ในการวัดข้อมูล 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเวลาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านที่สอง วัดปัจจัยจูงใจ มีจำนวน 12 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.885 ด้านที่สาม วัดความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 16 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.920 และด้านที่สี่วัด พฤติกรรมการทำงาน มีจำนวน 17 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.939 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample, t-test, One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Rregression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยจูงใจโดยรวมด้านการอยู่รอดด้านการมีสัมพันธภาพและด้านความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับดี
2. พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมด้านความเชื่อมั่นสูงยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับดี
3. พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับดี
4. พนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ที่มีพฤติกรรมในการทำงานดีจะสัมพันธ์กับผู้ที่มียุวมามาก ระดับการศึกษาสูง และมีระยะเวลาการทำงานนาน
5. ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพ และปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอด

ชนาทิพย์ พลเสน (2554 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 295 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน คือ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และสหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด ทั้ง 5 ด้าน คือความต้องการทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กายภาพ ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มและความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้ง 3 ด้าน พบว่าพนักงานยังคงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษาและแผนงานที่สังกัด ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มี เพศ ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มี สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โดยรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด โดยมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตทั้งสิ้น 346 คน (ข้อมูลจากบริษัทแอสตันคาร์แคร์ จำกัด ในเดือนกรกฎาคม 2556)

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane จาก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าของประชากรโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในกรณีศึกษาจำนวน 346 คน

n = ขนาดตัวอย่าง

เมื่อทำการแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = 346 / (1 + 346 \times 0.05^2)$$

$$= 186$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 186 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยรวบรวมจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน และแผนกที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ ตามลำดับ ความพึงพอใจ 5 ระดับ ใช้

มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) คำตอบประเมินในการวัดระดับความพึงพอใจซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ค่าคะแนน 5 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 4 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 3 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 2 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1 หมายความว่า ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์

2. สร้างแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบในการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ด้านการบังคับบัญชา
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
6. ด้านความมั่นคงในงาน
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ ขอบคําแนะนํา และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ทำงาน
1	ดร. พยัค วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด
2	คุณเชษฐวัฒน์ ทวีโมศิริ	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
3	คุณศาสดาวุฒิ เชียรอุไทย	ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน	บริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้วิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้นำไปทดลอง โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกึ่งเชิงวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\alpha = \frac{k}{(k+1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.2)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนของแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.930

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดีแคร์ จำกัด ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดีแคร์ จำกัด ที่เป็นพนักงานประจำตั้งแต่ระดับพนักงานถึงระดับหัวหน้าแผนก โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการฝ่ายโรงงานในบริษัท แสตนด์คาร์ดีแคร์ จำกัด เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานประจำ โดยผ่านทางหัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และด้วยตนเองในบริษัท แสตนด์คาร์ดีแคร์ จำกัด
3. หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้
4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากการวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติ ในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามบ่งชี้ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและแผนที่ตั้งกัก สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานกับบ่งชี้ส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีค่าความแตกต่างภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าคู่ในมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

โดยการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned} \quad (3.3)$$

สามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดเคน จำกัด ได้ดังนี้

- 1.000-1.800 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
- 1.801-2.600 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
- 2.601-3.400 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 3.40-4.200 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
- 4.201-5.000 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ชูศรี วงศ์รัตนะ (2544) ใช้เกณฑ์ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 - 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย มีดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและแผนกที่สังกัด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ X หมายถึง คะแนนของแต่ละคน

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เป็นการแสดงถึงการที่ข้อมูลแต่ละตัวที่เบี่ยงเบนไปจากค่าเฉลี่ยนิยมใช้ควบคู่กับค่าเฉลี่ยคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544)

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}} \quad (3.6)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงานและแผนกที่สังกัด และระดับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้สถิติในการทดสอบดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานที่ใช้ทดสอบ

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

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

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ

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

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

\bar{X}_1 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$,

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยที่

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับค่า α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

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

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

สถิติที่ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of Variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน และแผนกที่สังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สูตร One-way ANOVA โดยมีวิธีการทดสอบ ดังนี้

- เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
- สถิติที่ใช้ทดสอบ

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k หมายถึง จำนวนกลุ่ม

n หมายถึง ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- T_j หมายถึง ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
 T หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 X_{ij} หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.7)$$

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทีละคู่ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณและมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ใช้ในกรณีที่การทดสอบโดย One-way ANOVA แล้วให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยสองกลุ่มแตกต่างกัน แต่ One-way ANOVA ไม่สามารถบอกได้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ค่าเฉลี่ยไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดไม่เท่ากัน โดยวิธี LSD ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]} \quad (3.8)$$

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k}$ หมายถึง ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{x}_i หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{x}_j หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าLSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าLSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value หากค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและแผนกที่สังกัดของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์แอนด์ จำกัด โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	58.06
หญิง	78	41.94
รวม	186	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	11	5.91
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	77	41.40
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	78	41.94
มากกว่า 40 ปี	20	10.75
รวม	186	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	63	33.87
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	61	32.80
อนุปริญญา/ปวส.	46	24.73
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	16	8.60
รวม	186	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	34	18.28
มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	79	42.47
มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	41	22.04
มากกว่า 20,000 บาท	32	17.21
รวม	186	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	63	33.87
สมรส	111	59.68
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	12	6.45
รวม	186	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	49	26.34
มากกว่า 3ปี-5 ปี	40	21.51
มากกว่า 5ปี-7 ปี	29	15.59
มากกว่า 7ปี-10 ปี	19	10.22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 10 ปี	49	26.34
รวม	186	100.00
แผนกที่สังกัด		
แผนกตัดเหล็ก	17	9.14
แผนกเคลือบ – พิมพ์	36	19.35
แผนกชิ้นส่วน	26	13.98
แผนกฝากระป๋องอาหาร	32	17.20
แผนกกระป๋องอาหาร	57	30.65
แผนกกระป๋องทั่วไป	18	9.68
รวม	186	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 รองลงมาเป็นพนักงานเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 รองลงมาคือมีอายุมากกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.91 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.73 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท-15,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000บาท-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.04 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 59.68 รองลงมาคือสถานภาพโสดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.87 และสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีและไม่เกิน 3 ปี จำนวน 49 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.34 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี-7 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.59 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี-10 ปีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.22 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือพนักงานแผนกกระป๋องอาหาร จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 30.65 รองลงมาคือพนักงานแผนกเคลือบ – พิมพ์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.35 พนักงานแผนกฝากระป๋องอาหารจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 พนักงานแผนกชิ้นส่วนจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.98 พนักงานแผนกกระป๋องทั่วไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.68 และพนักงานแผนกตัดเหล็กจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.14 ตามลำดับ

4.2 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท

แสดนคาร์ดแคน จำกัด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสดนคาร์ดแคน จำกัด 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสดนคาร์ดแคน จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านลักษณะงาน	3.635	0.670	มาก	1
2.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.545	0.790	มาก	3
3.ด้านการบังคับบัญชา	3.418	0.799	มาก	4
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.949	0.814	ปานกลาง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	2.981	0.800	ปานกลาง	6
6.ด้านความมั่นคงในงาน	3.211	0.782	ปานกลาง	5
7.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.580	0.844	มาก	2
โดยรวม	3.331	0.610	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.331 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.610 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.545 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 4 ด้านการบังคับบัญชา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.981 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.949 และมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814

4.2.1 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ได้วิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	งานที่ท่านทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	3.484	0.884	มาก	4
2	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ	3.758	0.913	มาก	2
3	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	3.984	0.903	มาก	1
4	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.446	0.981	มาก	5
5	ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ	3.505	0.827	มาก	3
	โดยรวม	3.635	0.670	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.635 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.984 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำหายความสามารถ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.758 และ

พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.913

ลำดับที่ 3 ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.505 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.484 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 5 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.446 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

4.2.2 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.764	0.887	มาก	1
2	ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	3.763	0.917	มาก	2
3	ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้หากท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.527	0.965	มาก	3
4	ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.392	0.931	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.280	1.017	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.545	0.790	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.545 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.764 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานอยู่เสมอ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.917

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้หากท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.527 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.965

ลำดับที่ 4 ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.392 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.280 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.017 การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชา

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชาได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชา

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านพึงพอใจในกฎระเบียบด้านการปกครอง บังคับบัญชาของบริษัท	3.409	0.939	มาก	3
2	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและมีการแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.495	0.890	มาก	2
3	ผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีความเป็นธรรม ในการปกครองบังคับบัญชา	3.301	1.063	ปานกลาง	5
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.344	1.003	ปานกลาง	4
5	กรณีเกิดปัญหาในสายงานผู้บังคับบัญชามี ส่วนในการแก้ปัญหา	3.543	0.948	มาก	1
	โดยรวม	3.418	0.798	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.418 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 กรณีเกิดปัญหาในสายงานผู้บังคับบัญชามีส่วนในการแก้ปัญหา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.543 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.948

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและมีการแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.495 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจในกฎระเบียบด้านการปกครองบังคับบัญชาของบริษัทพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.409 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.939

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่งที่ดีในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.344 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.063

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.301 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

4.2.4 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ	3.323	1.026	ปานกลาง	1
2	สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม	2.796	1.149	ปานกลาง	4
3	สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี	2.710	1.116	ปานกลาง	5
4	สถานที่ทำงานมีการควบคุมกลิ่นจากสารเคมี	2.699	1.113	ปานกลาง	6
5	สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม	2.688	1.070	ปานกลาง	7
6	อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ ห้องน้ำ ฯลฯ ภายในสถานที่ทำงานมีอย่าง เพียงพอ	3.177	1.032	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7	บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.247	0.977	ปานกลาง	2
	โดยรวม	2.948	0.814	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.948 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.814 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.323 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 2 บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.977

ลำดับที่ 3 อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ ห้องน้ำ ฯลฯ ภายในสถานที่ทำงานมีอย่างเพียงพอ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.177 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.032

ลำดับที่ 4 สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.796 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.149

ลำดับที่ 5 สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดีพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.710 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.116

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานมีการควบคุมกลิ่นจากสารเคมี พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.699 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.113

ลำดับที่ 7 สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.688 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.070

4.2.5 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่า การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.000	0.986	ปานกลาง	6
2	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว	2.849	0.975	ปานกลาง	9
3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	2.758	0.998	ปานกลาง	10
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเบี่ยงตามสิทธิที่ท่านได้รับจากบริษัท ด้วยความเหมาะสม	3.032	1.024	ปานกลาง	4
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับนั้น มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.011	0.981	ปานกลาง	5
6	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน	2.882	1.006	ปานกลาง	8
7	บริษัทมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ชุดเครื่องแบบพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี และหอพัก	3.183	1.044	ปานกลาง	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
8	บริษัทของท่านมีความเป็นธรรมในการจัด สวัสดิการให้พนักงาน	2.946	1.044	ปานกลาง	7
9	บริษัทมีความใส่ใจในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของ พนักงาน	3.065	0.910	ปานกลาง	3
10	ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของบริษัท	3.091	1.198	ปานกลาง	2
โดยรวม		2.982	0.800	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.982 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ชุดเครื่องแบบพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และหอพัก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.183 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของบริษัท พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.091 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.198

ลำดับที่ 3 บริษัทมีความใส่ใจในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.065 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.910

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงตามสิทธิที่ท่านได้รับจากบริษัท ด้วยความเหมาะสม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.032 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.024

ลำดับที่ 5 เงินเดือนที่ท่านได้รับนั้น มีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.011 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.981

ลำดับที่ 6 ท่านคิดว่าการพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.000 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 7 บริษัทของท่านมีความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการให้พนักงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.946 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.044

ลำดับที่ 8 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.882 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.006

ลำดับที่ 9 เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.849 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 10 ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของบริษัท พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.758 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

4.2.6 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติงาน	3.301	0.984	ปานกลาง	2
2	ท่านได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคง	3.532	0.895	มาก	1
3	ท่านได้รับการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุอย่าง เหมาะสม	3.086	1.010	ปานกลาง	3
4	บริษัทของท่านไม่มีนโยบายในการลดพนักงาน	2.925	1.192	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.211	0.782	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.211 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.782 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.532 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.301 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.984

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุอย่างเหมาะสมพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.086 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.010

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านไม่มีนโยบายในการลดจำนวนพนักงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมี

ค่าเท่ากับ 2.925 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.192

4.2.7 ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน	3.492	1.033	มาก	5
2	ท่านได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานกรณีที่เกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน	3.522	0.988	มาก	4
3	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.484	0.993	มาก	6
4	ในการทำงานท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.640	0.967	มาก	2
5	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนก	3.726	0.956	มาก	1
6	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก	3.624	0.974	มาก	3
	โดยรวม	3.580	0.844	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.580 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนก พบว่าพนักงานระดับ

ปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.726 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 2 ในการทำงานท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.967

ลำดับที่ 3 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.624 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.974

ลำดับที่ 4 ในการทำงานท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.522 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.988

ลำดับที่ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.492 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.033

ลำดับที่ 6 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.484 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.993

4.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด
จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=108)	หญิง (n=78)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.635	3.636	0.108
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.480	3.636	0.121
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.302	3.579	0.054
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.926	2.980	0.401
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	2.944	3.033	0.507
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.039	3.449	0.658
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.471	3.731	0.834
โดยรวม	3.257	3.435	0.030*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.030 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพศชายมีค่าเท่ากับ 3.257 และเพศหญิงมีค่าเท่ากับ 3.435 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.108 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.121 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบังคับบัญชาพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.054 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.401 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.507 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.658 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.834 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามอายุโดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี (n=11)	มากกว่า 20 ปี-30 ปี (n=77)	มากกว่า 30 ปี-40 ปี (n=78)	มากกว่า 40 ปี (n=20)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.473	3.564	3.831	3.240	0.001**
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.218	3.535	3.733	3.030	0.002**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	อายุ (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี (n=11)	มากกว่า 20 ปี-30 ปี (n=77)	มากกว่า 30 ปี-40 ปี (n=78)	มากกว่า 40 ปี (n=20)	
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.109	3.465	3.556	2.870	0.003**
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.013	2.855	3.128	2.571	0.026*
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	2.473	2.936	3.179	2.665	0.005**
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.318	3.104	3.381	2.900	0.035*
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.545	3.504	3.715	3.367	0.274
โดยรวม	3.164	3.281	3.503	2.949	0.001**

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี, มากกว่า 20 ปี-30 ปี, มากกว่า 30 ปี-40 ปี และ มากกว่า 40 ปี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.164, 3.281, 3.503 และ 2.949 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.026 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.005 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.035 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.274 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.12 – 4.17

ตารางที่ 4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแอสตันคาร์ดแคน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านลักษณะงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.473	1	-	0.663	0.087	0.339
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	3.564	2	-	-	0.011*	0.048*
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.831	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 40 ปี	3.240	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี การศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.218	1	-	0.200	0.038*	0.513
	มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	3.535	2	-	-	0.108	0.009**
	มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	3.733	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 40 ปี	3.030	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการ บังคับบัญชา	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.109	1	-	0.155	0.074	0.412
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	3.465	2	-	-	0.463	0.003**
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.556	3	-	-	-	0.001**
	มากกว่า 40 ปี	2.870	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านสภาพ แวดล้อมใน การทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.013	1	-	0.541	0.655	0.143
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	2.855	2	-	-	0.035*	0.159
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.128	3	-	-	-	0.006**
	มากกว่า 40 ปี	2.571	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสดนคาร์ดแคน จำกัด ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.473	1	-	0.066	0.005**	0.512
	มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	2.936	2	-	-	0.054	0.167
	มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	3.179	3	-	-	-	0.009**
	มากกว่า 40 ปี	2.665	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{x}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความมั่นคง ในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.318	1	-	0.389	0.799	0.150
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	3.104	2	-	-	0.026*	0.293
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.381	3	-	-	-	0.014*
	มากกว่า 40 ปี	2.900	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	อายุ	\bar{x}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.164	1	-	0.541	0.075	0.332
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	3.281	2	-	-	0.020*	0.026*
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.503	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 40 ปี	2.949	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด ที่มีอายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆมีความพึงพอใจในงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า (n=11)	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (n=77)	อนุปริญญา/ปวส. (n=78)	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (n=20)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.483	3.607	3.800	3.635	0.040*
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.384	3.469	3.713	3.988	0.015*
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.216	3.413	3.626	3.637	0.037*
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.800	2.927	3.090	3.205	0.164
5. ด้านเงินเดือนและ	2.835	2.954	3.104	3.313	0.110

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา (\bar{X})				p-value
	มัธยมศึกษา ตอนต้น หรือต่ำกว่า (n=11)	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช. (n=77)	อนุปริญญา/ ปวส. (n=78)	ปริญญาตรี หรือสูง กว่า (n=20)	
6. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.056	3.213	3.359	3.391	0.174
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.422	3.612	3.768	3.542	0.202
โดยรวม	3.171	3.314	3.494	3.564	0.017*

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.171, 3.314, 3.494 และ 3.564 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.164 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.110 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.174 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.202 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการบังคับบัญชา จำแนกตาม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.20 – 4.23

ตารางที่ 4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านลักษณะ งาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.483	1	-	0.297	0.014*	0.035*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.607	2	-	-	0.135	0.149
	อนุปริญญา/ปวส.	3.800	3	-	-	-	0.696
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.875	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน

จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง งาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.384	1	-	0.543	0.030*	0.006**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.469	2	-	-	0.108	0.018*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.713	3	-	-	-	0.223
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.988	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านการบังคับ บัญชา	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.216	1	-	0.164	0.008**	0.057
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.413	2	-	-	0.167	0.311
	อนุปริญญา/ปวส.	3.626	3	-	-	-	0.960
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.637	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.171	1	-	0.185	0.006**	0.020*
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.314	2	-	-	0.124	0.137
	อนุปริญญา/ปวส.	3.494	3	-	-	-	0.687
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.564	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท (n=34)	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท (n=79)	มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท (n=41)	มากกว่า 20,000 บาท (n=32)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.453	3.524	3.673	4.056	0.000**
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.406	3.408	3.673	3.869	0.018*
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.212	3.446	3.507	3.456	0.401
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.798	2.904	3.070	3.063	0.405
5. ด้านเงินเดือนและ	2.812	2.889	3.054	3.300	0.045*

เอกสารนี้ผลิตตอบแทนที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})				p-value
	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 10,000 บาท (n=34)	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท (n=79)	มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท (n=41)	มากกว่า 20,000 บาท (n=32)	
6. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.044	3.190	3.268	3.367	0.379
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.564	3.536	3.538	3.760	0.620
โดยรวม	3.184	3.271	3.398	3.553	0.057

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนคาร์ดแคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท, มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท, มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาทซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.184, 3.271, 3.398 และ 3.553 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.401 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.405 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.379 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.620 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.25 – 4.27

ตารางที่ 4.25 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านลักษณะงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.453	1	-	0.590	0.141	0.000**
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	3.524	2	-	-	0.229	0.000**
	มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	3.673	3	-	-	-	0.012*
	มากกว่า 20,000 บาท	4.056	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะ

งานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาทมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.406	1	-	0.991	0.139	0.016*
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	3.408	2	-	-	0.077	0.005**
	มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	3.673	3	-	-	-	0.286
	มากกว่า 20,000 บาท	3.869	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาทมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.812	1	-	0.636	0.188	0.013*
	มากกว่า 10,000 – 15,000 บาท	2.889	2	-	-	0.279	0.014*
	มากกว่า 15,000 – 20,000 บาท	3.054	3	-	-	-	0.187
	มากกว่า 20,000 บาท	3.300	4	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=63)	สมรส (n=111)	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่ (n=12)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.689	3.577	3.900	0.210
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.578	3.506	3.683	0.668
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.486	3.389	3.333	0.695
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.127	2.852	2.905	0.098
5. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	3.119	2.918	2.850	0.237
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.278	3.167	3.271	0.644
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	3.582	3.592	3.458	0.874
โดยรวม	3.410	3.286	3.343	0.438

จากตารางที่ 4.28 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนดาร์ดแคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.438 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสโสด สมรส และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.410, 3.286 และ 3.343 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.210 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.668 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.695 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.098 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.237 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.644 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.874 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแอสตันคาร์ดเคน จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์การทำงาน (\bar{X})					p-value
	ไม่เกิน 3 ปี (n=49)	มากกว่า 3ปี-5 ปี (n=40)	มากกว่า 5ปี-7 ปี (n=29)	มากกว่า 7ปี-10 ปี (n=19)	มากกว่า 10 ปี (n=49)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.506	3.625	3.586	3.589	3.820	0.213
2. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	3.531	3.380	3.497	3.653	3.682	0.453
3. ด้านการบังคับบัญชา	3.531	3.285	3.386	3.316	3.473	0.616
4. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.047	2.832	2.926	2.940	2.962	0.818
5. ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน	3.035	2.860	3.021	2.916	3.031	0.826
6. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.235	3.069	3.241	3.118	3.321	0.621
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วม งาน	3.667	3.442	3.500	3.439	3.709	0.477
โดยรวม	3.364	3.213	3.308	3.282	3.248	0.554

จากตารางที่ 4.29 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแอสตันคาร์ดเคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.554 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี, มากกว่า 3ปี-5 ปี, มากกว่า 5 ปี-7 ปี, มากกว่า 7 ปี-10 ปี และมากกว่า 10 ปีซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.364, 3.213, 3.308, 3.282 และ 3.248 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.213 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.453 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.616 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.818 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.826 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.621 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p -value มีค่าเท่ากับ 0.477 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One – way ANOVA

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทเสตนคาร์ดแคน จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัดโดยใช้วิธี One – way ANOVA

ความพึงพอใจ ในงาน	แผนกที่สังกัด (\bar{X})						p-value
	แผนก ตัด เหล็ก (n=17)	แผนก เคลือบ - พิมพ์ (n=36)	แผนก ชิ้นส่วน (n=26)	แผนก ฝา กระป๋อง อาหาร (n=32)	แผนก กระป๋อง อาหาร (n=57)	แผนก กระป๋อง ทั่วไป (n=18)	
1. ด้านลักษณะงาน	3.588	3.472	3.938	3.387	3.747	3.656	0.017*
2. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง งาน	3.753	3.217	3.700	3.219	3.281	3.489	0.001**
3. ด้านการบังคับ บัญชา	3.518	3.011	3.569	3.206	3.663	3.522	0.002**
4. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2.966	2.702	2.940	2.522	3.406	2.746	0.000**
5. ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน	3.041	2.675	3.192	2.478	3.360	2.933	0.000**
6. ด้านความมั่นคง ในงาน	3.191	2.938	3.375	2.984	3.412	3.306	0.029*
7. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	3.461	3.333	3.917	3.528	3.617	3.676	0.154
โดยรวม	3.360	3.050	3.519	3.046	3.575	3.333	0.000**

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.30 พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแอสตันคาร์ดแคน จำกัด โดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่สังกัด แผนกตัดเหล็ก, แผนกเคลือบ – พิมพ์, แผนกชิ้นส่วน, แผนกฝากระป๋องอาหาร, แผนกกระป๋องอาหาร และ แผนกกระป๋องทั่วไป ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.360, 3.050, 3.519, 3.046 , 3.575 และ 3.333 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.029 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.154 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน
จำแนกตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.31 – 4.36

ตารางที่ 4.31 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน จำกัด ด้านลักษณะ
งาน จำแนกตามแผนกที่สังกัดเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึง พอใจใน งาน	แผนกที่ สังกัด	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้าน ลักษณะ งาน	แผนกตัด เหล็ก	3.588	1	-	0.547	0.087	0.307	0.379	0.761
	แผนก เคลือบ – พิมพ์	3.472	2	-	-	0.006**	0.594	0.049*	0.332
	แผนก ชิ้นส่วน	3.938	3	-	-	-	0.002**	0.218	0.160
	แผนกฝา กระป๋อง อาหาร	3.387	4	-	-	-	-	0.014*	0.166
	แผนก กระป๋อง อาหาร	3.747	5	-	-	-	-	-	0.604
	แผนก กระป๋อง ทั่วไป	3.656	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแคน
จำกัด แผนกเคลือบ – พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากแผนกชิ้นส่วน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกเคลือบ – พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
แตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกชิ้นส่วนมีความพึง

เอกสารนี้เป็นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากแผนกฝากระป๋องอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากแผนก ฝากระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึง พอใจใน งาน	แผนกที่ สังกัด	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้านความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่ง งาน	แผนกตัด เหล็ก	3.753	1	-	0.017*	0.822	0.019*	0.744	0.302
	แผนก เคลือบ พิมพ์	3.217	2	-	-	0.014*	0.991	0.000**	0.213
	แผนก ชิ้นส่วน	3.700	3	-	-	-	0.017*	0.499	0.363
	แผนกฝา กระป๋อง อาหาร	3.219	4	-	-	-	-	0.000**	0.226
	แผนก กระป๋อง อาหาร	3.281	5	-	-	-	-	-	0.105
	แผนก กระป๋อง ทั่วไป	3.489	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด แผนกตัดเหล็ก มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากแผนก
เอกสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เคลือบ – พิมพ์ และแผ่นฝากระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผ่นเคลือบ – พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากแผ่นกึ่งชิ้นส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผ่นเคลือบ – พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากแผ่นกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผ่นกึ่งชิ้นส่วนมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากแผ่นฝากระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแผ่นฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างจากแผ่นกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแลน จำกัด ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้านการบังคับบัญชา	แผ่นตัดเหล็ก	3.518	1	-	0.026*	0.830	0.178	0.493	0.986
	แผ่นเคลือบ – พิมพ์	3.011	2	-	-	0.005**	0.297	0.000**	0.022*
	แผ่นกึ่งชิ้นส่วน	3.569	3	-	-	-	0.075	0.606	0.842
	แผ่นฝากระป๋องอาหาร	3.206	4	-	-	-	-	0.008**	0.164
	แผ่นกระป๋องอาหาร	3.663	5	-	-	-	-	-	0.498
	แผ่นกระป๋องทั่วไป	3.522	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์ดแลน จำกัด แผนกตัดเหล็ก มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากแผ่นเคลือบ – พิมพ์ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของแผนกอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ แม้ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากแผนกชิ้นส่วนและแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากแผนกกระป๋องทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแผนกที่สังกัดแผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	แผนกตัดเหล็ก	2.966	1	-	0.234	0.909	0.051	0.036*	0.387
	แผนกเคลือบ-พิมพ์	2.702	2	-	-	0.222	0.326	0.000**	0.841
	แผนกชิ้นส่วน	2.940	3	-	-	-	0.037	0.010*	0.402
	แผนกฝากระป๋องอาหาร	2.522	4	-	-	-	-	0.000**	0.314
	แผนกกระป๋องอาหาร	3.406	5	-	-	-	-	-	0.001**
	แผนกกระป๋องทั่วไป	2.746	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด แผนกตัดเหล็ก มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทฯ หากมีการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ระดับ 0.01 แผนกชิ้นส่วน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแผนกกระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	แผนกตัดเหล็ก	3.041	1	-	0.093	0.511	0.012*	0.119	0.665
	แผนกเคลือบพิมพ์	2.675	2	-	-	0.007**	0.272	0.000**	0.226
	แผนกชิ้นส่วน	3.192	3	-	-	-	0.000**	0.338	0.253
	แผนกฝากระป๋องอาหาร	2.478	4	-	-	-	-	0.000**	0.037*
	แผนกกระป๋องอาหาร	3.360	5	-	-	-	-	-	0.034*
	แผนกกระป๋องทั่วไป	2.933	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนคาร์ดแคน จำกัด แผนกตัดเหล็ก มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกฝากระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกชิ้นส่วน และแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกชิ้นส่วน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกฝากระป๋องอาหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแผนกกระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและผลตอบแทนแตกต่างจากแผนกกระป๋องทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนคาร์ดแคน จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	\bar{x}	กลุ่มที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
ด้านความมั่นคงในงาน	แผนกตัดเหล็ก	3.191	1	-	0.262	0.443	0.370	0.298	0.659
	แผนกเคลือบ-พิมพ์	2.938	2	-	-	0.028*	0.801	0.004**	0.098
	แผนกชิ้นส่วน	3.375	3	-	-	-	0.055	0.837	0.768
	แผนกฝากระป๋องอาหาร	2.984	4	-	-	-	-	0.012*	0.156
	แผนกกระป๋องอาหาร	3.412	5	-	-	-	-	-	0.607
	แผนกกระป๋องทั่วไป	3.306	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจาก แผนกชิ้นส่วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แผนกเคลือบ-พิมพ์ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแผนกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด โดยรวม จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value					
				1	2	3	4	5	6
โดยรวม	แผนกตัดเหล็ก	3.360	1	-	0.068	0.375	0.070	0.175	0.888
	แผนกเคลือบ-พิมพ์	3.050	2	-	-	0.002**	0.981	0.000**	0.089
	แผนกชิ้นส่วน	3.519	3	-	-	-	0.002**	0.678	0.291
	แผนกฝากระป๋องอาหาร	3.046	4	-	-	-	-	0.000**	0.092
	แผนกกระป๋องอาหาร	3.575	5	-	-	-	-	-	0.119
	แผนกกระป๋องทั่วไป	3.333	6	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.37 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด แผลกเคลือบ-พิมพ์มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากแผลกชิ้นส่วนและแผลกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แผลกชิ้นส่วนมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากแผลกฝากระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแผลกฝากระป๋องอาหาร มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมแตกต่างจากแผลกกระป๋องอาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผลกที่สังกัดแตกต่างกับผู้อื่นๆ มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในบริษัท แสดนคาร์ดแคน จำกัด

จากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์ดแคน จำกัด โดยเป็นคำถามปลายเปิดพนักงานมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรปรับปรุงสวัสดิการที่ให้แก่พนักงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ขาดเซยค่าน้ำมันรถกรณีทำงานล่วงเวลา
2. กรณีที่พนักงานทำการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นบริษัทควรมีการปรับเงินเดือนให้สูงตามวุฒิการศึกษา
3. ควรเพิ่มผลตอบแทนด้านเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
4. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากอากาศร้อนและเครื่องจักรเสียงดัง
5. ควรเพิ่มสถานที่จอดรถสำหรับพนักงาน
6. ควรลดกิจกรรมในบริษัทลง เช่น TPM, 5ส, KPI เพื่อให้พนักงานมีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น
7. การปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ในการประเมินให้ชัดเจน
8. กรณีที่พนักงานเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำมากกว่าการกล่าวคำตำหนิ
9. ควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการในบริษัทเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเพิ่มความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
10. พนักงานเสนอให้เพิ่มวันหยุดเป็น 2 วัน/ สัปดาห์ โดยหยุดทุกวันเสาร์และวันอาทิตย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการศึกษาได้ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ทั้งสิ้น 186 คน โดยมีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาต้นหรือต่ำกว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท-15,000 บาท มีสถานภาพการสมรส มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีและไม่เกิน 3 ปี และมีแผนกที่สังกัดแผนกกระป๋องอาหาร

5.1.2 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด

จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ คือ

ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะงาน

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ลำดับที่ 4 ด้านการบังคับบัญชา

ลำดับที่ 5 ด้านความมั่นคงในงาน

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตตามแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์คาร์แคร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานเพศชาย ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานเพศหญิงมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมากกว่าเพศชาย และพนักงานเพศหญิงที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานธุรการที่ปฏิบัติงานในออฟฟิศ ซึ่งปฏิบัติงานด้านเอกสารซึ่งต้องใช้ความละเอียดอ่อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและลักษณะงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

2. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอายุ 30 ปี-40 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี, มากกว่า 20 ปี-30 ปี และ มากกว่า 40 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน แม้จะทำงานในบริษัทที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน แต่ก็มี ความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยแตกต่างในด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ดังนั้นพนักงานที่อายุงานนานจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งอาจมีเหตุผลหลายประการ เช่น ความคาดหวังในงานอยู่ระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาพการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะมีประสบการณ์ทำงานนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ใน สังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

3. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าระดับการศึกษามัธยมศึกษา ตอนต้นหรือต่ำกว่า, มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มี การศึกษาสูง ได้ผลตอบแทนดีและมีสภาพการทำงานที่ดี จึงได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริยาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544) การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะ ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

4. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือน และพบว่าพนักงานที่มีรายได้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เมื่ออนุญาตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากกว่า 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานโดยรวมมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนหรือผลการตอบแทนสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนหรือผลการตอบแทนต่ำกว่า เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นประกอบเศรษฐกิจที่ซบเซาทำให้พนักงานที่รายได้ต่ำ เกิดความกังวลกับชีวิตความเป็นอยู่ จึงส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานทำให้ความพึงพอใจในงานต่ำ

5. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะสถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทำให้พนักงานที่สถานภาพโสด หรือ สมรส ได้รับสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสตะประจิน (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มทส.) พบว่าพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งฐานเงินเดือนต่ำถึงแม้ว่ามีประสบการณ์ทำงานนานแต่เงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับอาจยังไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ ปานนาค (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านความก้าวหน้าและโอกาสก้าวหน้าในอนาคต โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานนานจนมีความรู้ความสามารถชำนาญงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

7. พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันมีผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อาทิเช่น แผนกเคลือบ-พิมพ์มีสภาพอากาศร้อนจากเตาอบแลคเกอร์ มีกลิ่นของสารเคมีในกระบวนการเคลือบ-พิมพ์ ส่วนแผนกขึ้นส่วนและแผนกฟามีระดับเสียงที่ดังมากในการผลิต เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ในทางการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกอบกับสภาพอากาศไม่ถ่ายเท ซึ่งจะแตกต่างจากแผนกกระป๋องอาหารที่สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นห้องปรับอากาศ และเครื่องจักรมีความทันสมัย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาทิพย์ พลเสน (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนคาร์ดแคน จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมาก เนื่องจากงานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และยังมีงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาความสามารถ เนื่องจากมาจากทางบริษัท แสตนคาร์ดแคน จำกัด ฝ่ายบุคคลมีการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกรักงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ให้ความท้าทาย
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจระดับมาก ซึ่งบริษัทควรรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดน้อยถอยลงไป โดยควรส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องมีความไว้วางใจ ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันระหว่างพนักงานในแต่ละฝ่าย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ไม่เกิดความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และยังทำให้พนักงานเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน รวมทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆอย่างเหมาะสม และควรพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมีการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนตามความรู้ และความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพราะจะเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับพนักงานโดยตรง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญเพราะจะเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี คอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาต่างๆ และส่งเสริมให้ร่วมมือแก้ปัญหาการทำงาน โดยการทำงานเป็นทีม

5. บริษัทควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานให้มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก มีอุณหภูมิและมีระดับเสียงที่เหมาะสม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เช่น โทรศัพท์ เครื่องปรับอากาศ อย่างเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน อาทิเช่น มุมพักผ่อน ห้องออกกำลังกายและโทรศัพท์

6. บริษัทควรดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างด้านค่าตอบแทนของพนักงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

7. บริษัทควรสร้างความรู้สึกที่มั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ระดับปฏิบัติงานควรมีความแน่นอนความคงทนของตำแหน่ง และควรส่งเสริมให้พนักงานออมเงินเพื่อไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ รวมทั้งมีการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอย่างเหมาะสม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุม ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์คเคน จำกัด ควบคู่ด้วยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตเท่านั้น หากจะให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานที่จะตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการทำการวิจัยต่อควรศึกษาพนักงานในแผนกที่สังกัดอื่นๆ รวมไปถึงผู้บริหารด้วย

บรรณานุกรม

- กำนดา จันทร์แย้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอดีเอสโตร์.
- จันจิรา โสระประจิน. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนาทิพย์ พลเสน. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค
อินดัสตรี จำกัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตการพิมพ์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บรรพต ศรีวิเศษ. 2549. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนู
แฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประหยัดศักดิ์ บัวงาม. 2540. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
สังกัดกรมสามัญศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญแข ซ่อมณี. 2544. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : เอ็มพันธ์ มณี โปธิเสน.
- รุ่งรัตน์ เหล่าศรีมิววัฒน์. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3(ภาคเหนือ).” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วงศ์วริศ สมฤทธิ์ฐิติกุล. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วุฒิพงษ์ แก้วหิรัญ. 2548. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟูจิซีร็อกซ์ จำกัด.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศน์นีย์ วรรณกุล. 2548. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่าฮัทบริษัทยัมเรสเทอรองตส์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมบูรณ์ ปานนาค. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7ระยอง.” ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ ชรรษาติ. 2545. “สุขภาพจิตในการทำงาน พฤติกรรมสุขภาพ และความพึงพอใจในงานของผู้บริหารธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555. **โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำยุทธศาสตร์และเจาะลึกอุตสาหกรรมเป้าหมายสำหรับอนาคต. Thailand Broad Of Investment.**
- สุรชัย เลสะวานิช. 2543. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศานิต ศรีรัตน์. 2535. “ความพึงพอใจในการทำงานของนักบิน การบินไทย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. 2536. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

อัจจิมา หอมระรื่น. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด.” ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Frunzi, G. L. & Savini, P. L. 1997. **Supervision, The art of management.** Prentice Hall. UpperSaddle River, N.J.

Greenberg, J. & Baron, R.A. 1997. **Behavior in organizations .** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

Spector, P. E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice.** New York.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัย เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาในหลักสูตรบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัท แสตนด์การ์ดแคน จำกัด
- ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

อมรรัตน์ พริกศรี

นศ.ระดับปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

() มากกว่า 30 ปี – 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

() อนุปริญญา/ปวส.

()ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() มากกว่า 10,000 บาท-15,000 บาท

() มากกว่า 15,000 บาท-20,000 บาท

() มากกว่า 20,000 บาท

5. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

6. ประสบการณ์การทำงาน

() ไม่เกิน 3 ปี

() มากกว่า 3 ปี-5 ปี

() มากกว่า 5 ปี-7 ปี

() มากกว่า 7 ปี-10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

7. แผนกที่สังกัด

() แผนกตัดเหล็ก

() แผนกเคลือบ – พิมพ์

() แผนกชิ้นส่วน

() แผนกฝากระป๋องอาหาร

() แผนกกระป๋องอาหาร

() แผนกกระป๋องทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในบริษัทแสดนคาร์ดเคนจำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1.งานที่ท่านทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					
2.งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านทำด้วยความสามารถ					
3.งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้รับผิดชอบสูง					
4.ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
5.ท่านมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
6.บริษัทมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
7.ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานอยู่เสมอ					
8.ท่านสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ หากท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน					
9.ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
10. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
ด้านการบังคับบัญชา					
11. ท่านพึงพอใจในกฎระเบียบด้านการปกครองบังคับบัญชาของบริษัท					
12. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและมีการแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
13. ผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีความเป็นธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
14. ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของท่าน					
15. กรณีเกิดปัญหาในสายงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการแก้ปัญหา					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
16. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
17. สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสม					
18. สถานที่ทำงานมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี					
19. สถานที่ทำงานมีการควบคุมกลิ่นจากสารเคมี					
20. สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
21. อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ ห้องน้ำ ฯลฯ ภายในสถานที่ทำงานมีอย่างเพียงพอ					
22. บริษัทมีความปลอดภัยในการทำงาน					
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน					
23. ท่านคิดว่า การพิจารณาขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					
24. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับตนเองและครอบครัว					
25. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ					
26. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงตามลัทธิที่ท่านได้รับจากบริษัท ด้วยความเหมาะสม					
27. เงินเดือนที่ท่านได้รับนั้นมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ					
28. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน					
29. บริษัทมีการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น ชุดเครื่องแบบพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และหอพัก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
30.บริษัทของท่านมีความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการให้พนักงาน					
31.บริษัทมีความใส่ใจในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน					
32.ท่านพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น วันหยุด วันลา ตามนโยบายของบริษัท					
ด้านความมั่นคงในงาน					
33.ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านปฏิบัติงาน					
34.ท่านได้ทำงานในบริษัทที่มั่นคง					
35.ท่านได้รับการจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุอย่างเหมาะสม					
36.บริษัทของท่านไม่มีนโยบายในการลดจำนวนพนักงาน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
37.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน					
38.ท่านได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานกรณีที่พบปัญหาจากการปฏิบัติงาน					
39.เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
40. ในการทำงานท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
41. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนก					
42. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่กรุณา สละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	อมรรัตน์ พรภักศรี
วัน เดือน ปีเกิด	14 ตุลาคม 2526
ที่อยู่	26/31 หมู่บ้านวารางกูล (คลอง 3) ต.ลาดสวาย อ. ลำลูกกา จ. ปทุมธานี 12150
ประวัติการศึกษา	2548 : วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง R&D Supervisor บริษัท แอสตันคาร์ดเคน จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้