

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

JOB SATISFACTION OF OPERATIVE EMPLOYEES
IN CPF FOOD PRODUCT COMPANY LIMITED



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF OPERATIVE EMPLOYEES
IN CPF FOOD PRODUCT COMPANY LIMITED**



**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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
นักศึกษา	นางสาวชนันพร จำปาทอง
รหัสประจำตัว	55671603
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นรินทร์กุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 287 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน
- 2) พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่อบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Job Satisfaction of Operative Employees in CPF Food Product Company Limited
Student	Ms. Chanunporn Champathong
Student ID	55671603
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jirasek Trimetsoontorn
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of job satisfaction of operative employees in CPF food product company limited and (2) To compare the job satisfaction of operative employees in CPF food product company limited. A simple random sampling was used to collect data from 287 employees in the CPF food product company limited. Questionnaire was used as research instrument to collect the data. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, and standard deviation. t-test and One-way ANOVA were used to test the hypotheses. The results were as follow :

1) In overall, the level of job satisfaction of operative employees in CPF food product company limited was considered as moderate. When considering each dimension, respect from others was the most important dimension followed by relationship of supervisor and colleague, working environment, job characteristics, salary and welfare, and opportunity for career advancement.

2) Employees who had different education, marital status, position and average monthly income had statistical significant difference in Job Satisfaction at level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ศรีเมธสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาคำปรึกษา คำแนะนำ ต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี และดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการช่วยให้คำปรึกษาชี้แนะและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ คุณปิณฑร์ ทองเพชร และคุณเฉลิมพล ทิศาปราโมทย์กุล ที่ได้ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ร่วมกันประสิทธิประสาทวิชาความรู้ จนสามารถสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาและสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เป็นแรงผลักดัน ตลอดจนเป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนสามารถสำเร็จการศึกษาได้อย่างภาคภูมิใจ

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

ชนันพร จำปาทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	8
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	18
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	33
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	57
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	69
4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	94
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	96
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ประวัติผู้แต่ง.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ผลการสรุปตัวแปรของความพึงพอใจในงาน.....	31
3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	44
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	45
3.3 สมมติฐานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	47
3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	51
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....	55
4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	57
4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	59
4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	61
4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	63
4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	64
4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	66
4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความพึงพอใจ ในงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด.....	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test.....	69
4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA.....	71
4.11 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....	74
4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA.....	75
4.13 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....	77
4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยวิธี One-way ANOVA.....	78
4.15 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....	81
4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA.....	82
4.17ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงานโดยวิธี One-way ANOVA.....	84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....	87
4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยวิธี One-way ANOVA.....	88
4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีLSD.....	91
4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	92



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	20
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจที่เน้นปัจจัยของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ เซอร์ชเบอร์กและแมคเคลนแลนด์.....	26
2.3 แบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย.....	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน แม้ว่าองค์กรจะมีความพร้อมด้านเงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่และเทคโนโลยีก็ตาม แต่บุคลากรยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่เป็นผู้นำ ความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นในองค์กรทุกประเภทและหน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่าง ตระหนักดีว่า ความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากร ในการเสริมสร้างสถานภาพทางเศรษฐกิจให้กับองค์กร ดังนั้นบุคลากรทุกคนและในทุกระดับ ต่างก็เป็นทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร (พยอม วงศ์สารศรี. 2547) หากหน่วยงานใดมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีทักษะ ขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นในการดำเนินงานและการบริหารงาน บุคลากรจึงเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่ามากที่สุด เปรียบเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารงาน(ภิญโญ สาร. 2552)

ในภาคอุตสาหกรรมแรงงานถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตที่จำเป็นต้องใช้แรงงานคน หรือกระบวนการผลิตบางประเภท ที่เครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้ เนื่องจากงานมีความละเอียดมากหรืองานที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น อุตสาหกรรมการชำแหละเนื้อไก่และเนื้อเป็ด ซึ่งจัดว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเฉพาะ ในการปฏิบัติงานและมีอัตราการแข่งขันระหว่างอุตสาหกรรมเดียวกันสูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง มีบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การให้อัตราผลตอบแทนหรือรายได้ที่เป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการ ขึ้นพื้นฐานรองรับ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานหรือขึ้นเงินเดือน มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถหรืองานพิเศษต่างๆ รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และสุดความสามารถ ถ้าหากองค์กรไม่มีการดูแลบุคลากรที่ดีก็อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย หรือบริษัทในกลุ่มซีพีเอฟ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเป็นผู้นำในธุรกิจอาหารสัตว์และเนื้อสัตว์แปรรูปพื้นฐานในประเทศ เพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานการเลี้ยงสัตว์ พร้อมไปกับความมุ่งหวังในการสร้างผลกำไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ทางวิชาการเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ภายใต้นโยบายการดำเนินธุรกิจในลักษณะเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยังให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของคุณภาพสินค้าที่จะต้องได้มาตรฐานสะอาดถูกสุขอนามัย สามารถผลิตสินค้าได้หลากหลายรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นสินค้าที่ดีและปลอดภัยต่อการบริโภค (รายงานประจำปี บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด มหาชน, 2552) จากจุดมุ่งหมายดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา และให้ความใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน เพราะองค์กรเล็งเห็นว่าทรัพยากรบุคคลก็เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงมีการจัดอบรมพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ มีการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

ดังนั้นความพึงพอใจในงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทางบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย หรือบริษัทในกลุ่มซีพีเอฟ เราได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อจะค้นหาถึงสาเหตุต่างๆ ที่สร้างความไม่พึงพอใจในงาน และนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ไขปรับปรุงให้ตรงจุด ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของปัญหานี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งหากทางบริษัทได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน มีการจัดทำนโยบายบริหารและสนับสนุนอย่างจริงจัง ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีศักยภาพที่จะเข้าไปแข่งขันกับบริษัทคู่แข่งได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ความหมายและนิยามของความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ศึกษา บริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานลำพูน นฤมน เปรมธีรวัฒน์ชัย (2545) มีตัวแปรตามได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน และงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิต เลอศักดิ์ ใจกล้า (2550) มีตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้า สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้หรือผลตอบแทน มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และได้ทำการศึกษาข้อมูลของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำนวน 1,012 คน โดยทำการศึกษาในพื้นที่เขตโรงงานบางนา (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เดือนมกราคม, 2555)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ประสบการณ์การทำงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้ต่อเดือน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

1. เงินเดือนและสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. โอกาสความก้าวหน้าในงาน
6. การยอมรับนับถือ

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึง สิงหาคม พ.ศ. 2556 รวมเป็นเวลา 2 เดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบ ทศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความรัก มีความสุขที่ได้ทำงาน และปฏิบัติงานนั้นด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศตนทุ่มเทให้กับงานตามนโยบายการบริหารของบริษัทจนทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการทำงานนั้นเป็นที่น่าสนใจหรือได้ตามที่คาดหวังไว้

1.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การได้รับมอบหมายงานในโอกาสพิเศษ เป็นต้น

1.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น สภาพอากาศ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่างๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือการทำงานที่เป็นงานประจำหรือมีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่ รวมไปถึงความน่าสนใจและความท้าทายในงานด้วย

1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสายการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกเป็นกันเอง การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน

1.5 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น สูงขึ้นกว่าตำแหน่งงานในปัจจุบัน การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่ชัดเจน โอกาสในการทำผลงาน รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการส่งเสริมพัฒนาทักษะในการทำงาน

1.6 การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติ หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ทำงานอยู่ในสายการปฏิบัติงาน มีหน้าที่การทำงานเฉพาะอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ได้รวมถึงพนักงานที่ทำงานในสำนักงานหรือผู้ทำงานฝ่ายบริหาร

2.1 พนักงานทดลองงาน หมายถึง พนักงานที่เพิ่งได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานได้เป็นพนักงานที่อยู่ระหว่างการฝึกฝนทักษะในการทำงาน ไม่ใช่พนักงานประจำ ถ้าหากผ่านการฝึกฝนทักษะตามกระบวนการของบริษัทแล้ว จึงจะรับเข้าเป็นพนักงานรายวันทดลองงาน

2.2 พนักงานรายวันทดลองงาน หมายถึง พนักงานที่ผ่านการคัดเลือกและฝึกฝนทักษะในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงให้เข้ามาทำงานแบบรายวัน และมีการเช็คเวลาการเข้าออกของการทำงานในแต่ละวัน

2.3 พนักงานรายวันประจำ หมายถึง พนักงานที่ผ่านการคัดเลือกและฝึกฝนทักษะในการทำงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงให้เข้ามาทำงานประจำทุกวัน มีการทำงานถ่วงเวลาและได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงพิเศษหากไม่มีการลาหยุด และมีการเช็คเวลาการเข้าออกของการทำงานในแต่ละวัน

2.4 พนักงานรายเดือนและหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานรายวันประจำที่ถูกรับรู้ มีการปรับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นจากพนักงานรายวันประจำ ได้รับสิทธิพิเศษกว่า เช่น ค่ารักษาพยาบาล สามารถเบิกได้ในอัตราที่สูงกว่า และในระดับหัวหน้างานจะได้รับเงินค่าดูแลการปฏิบัติงานในสายการปฏิบัติงานหรือเงินค่าตำแหน่ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ในครั้งนี้อาศัยแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดและสมมติฐานเพื่อการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ โดยจำแนกรายละเอียดในการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Carter V. Good (1990) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ส่วน Benjamin B. Wolman ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Smith (1998) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ผลรวมทางจิตวิทยา สรีระและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงจังว่าเขาพอใจในการทำงานและหากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพอใจในการทำงานได้ ความต้องการนั้นได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคง
3. ความต้องการความเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Strauss and Sayles (1960) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานแตกต่างกันไป ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเราได้

Applewhite (1965) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจในงาน หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานกับหน่วยงาน ซึ่งผู้ร่วมงานได้รับความสมหวังจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในที่ทำงาน

Randolph (1985) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลซึ่งได้มาจากการทำงานหรือพัฒนาขึ้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติอย่างใดขึ้นแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลนั้นกับงานที่ทำว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับตัวแปรต่างๆ เช่น การหลบเลี่ยงงาน ความเฉื่อยชา การโอนย้ายลาออก สุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมทั้งผลิตภาพ (Productivity) ด้วย

James Drever (1989) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ Keith Davis กล่าวว่า ความพอใจหรือไม่พอใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคณงานที่มีต่องานและต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก มีความพึงพอใจในด้านต่างๆ เช่น สิ่งตอบแทน ความรู้สึกทางใจที่มีต่องาน และเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรด้วย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.1.1.1 แนวคิดของ Gilmer

Gilmer (1966) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจ ได้แก่ รู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน Gilmer (1966) ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจ 10 ประการ ดังนี้

1. ความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานอย่างเต็มเวลา ความสามารถ และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการมีโอกาสดำเนินการรับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
3. ความพอใจในการจัดการและสถานที่ทำงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจในงานที่ทำและสถานที่ทำงาน และความพอใจในการจัดการชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ
4. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในค่าจ้าง มีความรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ
5. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัด
6. การบังคับบัญชา (Supervision) มีส่วนร่วมทำให้เกิดความพอใจในงาน
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การคมนาคมและการสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่น น้ำ และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้
10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) ได้แก่ เงินบำนาญ เงินบำนาญชราภาพ การรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัยก็มีส่วนให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1.2 แนวความคิดของ Coopet

Coopet (1958) กล่าวถึงความต้องการในการทำงานว่าเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิด ความพึงพอใจในงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่

1. การได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. การมีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. การมีค่าจ้างและเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขานับถือ

2.1.1.3 แนวความคิดของ Scott

Scott (1970) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้เกิดความพอใจในงาน เน้นเป้าหมายให้ได้ผลงาน โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1. งานจะต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนบุคคล งานจึงจะมี ความหมายสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
2. งานนั้นจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จโดยใช้ระบบการทำงานและระบบ การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้อง มีลักษณะที่ผู้ทำงาน มีส่วนในการตั้งเป้าหมาย มีผลงานกลับมาใช้ ผู้ทำงานทราบโดยตรง งานนั้นเป็นงาน ที่พึงปรารถนา มีลักษณะท้าทาย และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ

2.1.1.4 แนวความคิดของ Evans

Evans (1971) กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเน้นถึง ความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับ Scott และสร้างแบบจำลองเกี่ยวกับการ จูงใจในการทำงานซึ่งเรียกว่าแบบวิถีเป้าหมาย สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แนวทาง

การดำเนินงานจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เอกสารฉบับนี้จะนำเสนอถึงผลของการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีผลอย่างไรบ้างต่อการดำเนินงาน ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ แม้ไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ การกระทำก็อาจจะกระทำเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอ

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

2.1.1.5 แนวความคิดของ Chester I. Barnard

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงินและสิ่งของหรือสิ่งตอบแทนที่ให้แก่วัสดุปฏิบัติงานในรูปวัตถุ
2. โอกาสของคนที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) ได้แก่ โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับเกียรติ การได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว โอกาสที่จะได้ตำแหน่งงานที่มีอำนาจมากกว่าเดิม เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน และวัสดุสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจของทุกคน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefit) หมายถึงการที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) ได้แก่ การคบค้าสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงาน เป็นการปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับเจตคติของบุคลากร (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างกว้างขวาง (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น จะช่วยให้บุคลากรนั้นรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร (The Condition of Communion) ถ้าหน่วยงานใดที่บุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกันในการทำงาน ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นมีผลงานในด้านประสิทธิภาพสูง เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

2.1.1.6 แนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน

สมพงษ์ เกษมสิน (2536) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจ ให้คนอยากทำงานไว้ 2 ประเภทใหญ่ๆ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินยังจำแนกออกเป็น 2 ชนิด คือ

1.1 สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

1.2 สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจรักงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้น ส่วนมากได้แก่ ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit)

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย (Recognition) การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Belonging) การมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และความมั่นคงในงาน (Security of Work) เป็นต้น

นอกจากนี้สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ความพอใจในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. การได้รับการยกย่องนับถือ
4. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ

5. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
7. ความเสมอภาคของคนในองค์กร
8. ความมุ่งมั่น และความแนบเนียน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
9. เพื่อนร่วมงาน
10. สภาพการทำงานที่ดี

2.1.1.7 แนวคิดของธีระ ชีรพัฒนานนท์

ธีระ ชีรพัฒนานนท์ (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความมั่นคงของชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเนื่องจากงานเป็นหลักของชีวิต ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงต้องการให้งานที่ทำมีความมั่นคง โดยมีหลักประกันว่าตราบดีที่สามารถทำงานให้ได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับค่าจ้างอยู่ในองค์กรนั้นตลอดไป ความมั่นคงนี้รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล อันเป็นสวัสดิการต่างๆ ที่ถูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับด้วย ว่าพอแก่การครองชีพตามควรแก่ฐานะ

2. ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคคล คนเราหากได้ทำงานที่พอใจ หรือได้ทำงานที่ชอบแล้ว ผลงานย่อมดีกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับผลงานของผู้ที่ต้องการทำงานด้วยความจำใจ หรือเพียงแค่ปฏิบัติตามหลักความพึงพอใจในการทำงานนี้อาจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น การที่ได้รับการฝึกอบรมศึกษามาในด้านใด หรือมีความถนัดในด้านใด คนเราย่อมพอใจที่จะทำงานในด้านนั้นมากกว่าที่จะให้ไปทำงานที่ตนเองไม่มีความสามารถหรือไม่ถนัด

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity) ความต้องการประการสำคัญอีกประการหนึ่งของคนเราก็คือ ความก้าวหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องการหน้าที่การงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ตราบใดที่คนเรามีความก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอแต่ถ้าตราบใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าในงาน ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน ซึ่งเป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการสูญเสียแรงงานในเวลาทำงาน เสียเวลานานไปก็เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย ทำงานไปประเภทเช้าชามเย็นชาม หรือที่เรียกว่า Stereotypes เกิดขึ้นสาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นได้หลายประการ เช่น งานไม่ก้าวหน้า ไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือน ไม่ได้เลื่อนระดับ ไม่พอใจหัวหน้างาน ไม่พอใจนายจ้าง แต่จำใจต้องอยู่ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การได้รับการยกย่องนับถือ (Respectation) ดังได้กล่าวแต่ต้นแล้วว่า ทุกคนย่อมต้องการยกย่องว่าตนดี มีความสามารถ การยอมรับนับถืออันเป็นเหตุอันหนึ่งที่ทำให้คนพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้นไป ดังนั้นจึงควรแสดงการยกย่องชมเชยผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อที่จะให้เขาได้รับความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องยกย่องชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานบ้างตามสมควร ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging to Group) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อเราอยู่ในที่ใดและได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขใจและมีกำลังใจที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิกเพื่อนร่วมงานกัน หรือส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์กรนั้นๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยวแต่โดยลำพัง ย่อมเกิดความวิตกกังวลต่างๆ และไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดี ดังนั้นการยอมรับบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นสิ่งที่ต้องการมากในการปฏิบัติงาน

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม (Fair Wage) เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงและเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะการกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ดีจะต้องมีความเป็นธรรม จึงจะสามารถสร้างขวัญหรือกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีองค์การไม่น้อยที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงาน อันเป็นผลสืบเนื่อง มาจากความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นแก่ผู้ปฏิบัติงานองค์กรนั้น

7. ความเสมอภาค (Equity) ความต้องการประการสำคัญอีกด้านหนึ่งของบุคคลก็คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกหรือความลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา หากเกิดการแบ่งแยก จะเกิดผลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และยิ่งกว่านั้นเป็นเหตุให้ผลงานขององค์กรหย่อนประสิทธิภาพได้ด้วย

8. ความนุ่มนวลและอ่อนโยน (Tenderness) บุคคลย่อมต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนอย่างนุ่มนวล นอบน้อมและอ่อนโยน เพราะฉะนั้นผู้ที่หวังจะสร้างมนุษยสัมพันธ์แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ก็จำเป็นต้องคำนึงถึงหลักข้อนี้เสมอ

9. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ (Competent Leadership) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางของการทำงาน หัวหน้างานที่มีความสามารถย่อมมีความเข้าใจในการที่จะบริหารงานให้ผลงานสำเร็จได้ดี และสามารถสร้างความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ความพอใจในสภาพการทำงาน (Working Condition) ในการทำงาน นอกจากหัวหน้าคนงานและผู้ร่วมงานที่ดีแล้ว สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้อยู่ในสภาพการทำงานที่ดี มีแสงสว่าง อุณหภูมิถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสม และถูกสุขลักษณะ ความสะอาด ความปลอดภัย รวมไปถึงปริมาณงานที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อความพึงพอใจในงานมีความสำคัญดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มิหน้าที่รับผิดชอบ ด้านบุคคล จึงควรที่จะตระหนักและให้ความสนใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนใด มีความต้องการประเภทใด และสมควรได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจให้แก่งานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานขององค์กรนั้นสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายและก้าวหน้าต่อไป

2.1.1.8 แนวคิดของเทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2549) ได้มีการกล่าวถึงมิติที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. งาน ในที่นี้จะรวมถึงถึงความพึงพอใจในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านชนิดของงาน ด้านโอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จ เมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้างงาน การให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งพื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่องนับถือ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์ด้วยคำพูด
5. ผลประโยชน์บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
7. การนิเทศงานหรือวิธีการนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน

เทคนิคของการนิเทศ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน
ความเป็นเพื่อนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

9. องค์การและการจัดการรวมไปถึงนโยบายที่ใช้ในการบริหาร

2.1.1.9 แนวคิดของสมยศ นาวิการ

สมยศ นาวิการ (2543) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานไว้
ดังนี้

1. ผลตอบแทน จะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคน
ได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ
และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องพนักงาน มักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่อง
ของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือของพวกเขาคือองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่ง การสร้างความพอใจในงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสร้าง
ความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติ
ที่ดีต่องาน หัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักจะสร้างความพอใจในงานในหมู่
คนทำงานเสมอ

3. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มา
ของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้
พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม
ของพวกเขาได้ พนักงานจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกายและสภาพแวดล้อม การทำงานจะกระทบต่อชีวิต
นอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาพวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน
และการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

5. ลักษณะงาน พนักงานต้องการงานที่ท้าทายพวกเขา ไม่ต้องการงาน
ที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่
2 ด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

6. หัวหน้างาน การมีหัวหน้างานที่ดี คอยแนะนำให้กำลังใจในการทำงาน
มีการชมเชยหากทำงานได้ดี และมีการใช้เหตุผลพูดคุยเมื่อทำงานผิดพลาด จะทำให้พนักงานรู้สึกดี
กับหัวหน้างาน ส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การยอมรับนับถือ ถือเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี เช่น การกล่าวชมเชยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน ได้รับความเสมอภาคและความไว้วางใจ ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในการทำงานและความสามารถของตนเอง

ดังนั้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรสร้างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจได้มาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการจูงใจในงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเข้ามาช่วยในการบริหารงานและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ (กวีวัฒน์ บุญยรัตน์. 2549)

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ความต้องการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ 1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง มนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดค้นมาแต่กำเนิด คำไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความปรารถนาตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ความปรารถนาชั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ (Abraham H.Maslow. 1954)

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2540)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุด และสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับลงไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่า ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or security) เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันภัยอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงในสถานะทางสังคมและการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้าน จะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน (Abraham H.Maslow. 1970)

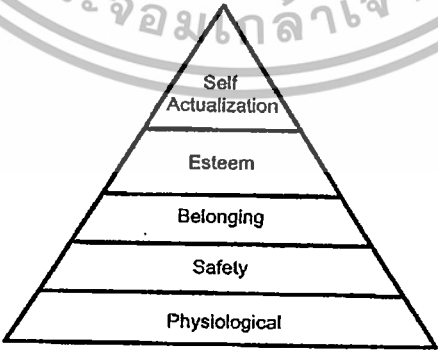
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว ผลลัพธ์ขั้นในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภาระหน้าที่ต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับ ความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียง เป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียน โคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” (Abraham H.Maslow. 1970) ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันออกไป และความต้องการตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากขึ้นเรื่อยๆ ไล่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นๆ

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ในปี ค.ศ.1969 Clayton Alderfer จากมหาวิทยาลัยเยลได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาดำเนินการปรับปรุงใหม่ด้วยวิธีการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) และใช้ชื่อใหม่ว่าทฤษฎีแรงจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ด้วยเหตุนี้ทฤษฎีของเขาจึงจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจแบบเนื้อหา โดยจำแนกความต้องการหลัก (Core Needs) ของบุคคลในองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการในการอยู่รอด (E-Existence Needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Related Need) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูงและครอบครัว

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G-Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของอัลเดอร์เฟอร์ และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer มีความคิดว่า ระดับความต้องการของคนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความต้องการที่สูงขึ้น ต่ำลงหรือข้ามระดับได้ ซึ่งแตกต่างจากมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นั้นมีประเด็นสำคัญ 2 ประการ ดังที่ เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold 1983) แวกเนอร์ ทรี และฮอลเลนแบค (Wagner III and Hollenback 1992) ได้อธิบายความยืดหยุ่นของทฤษฎี ERG ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทฤษฎี ERG เสนอไว้ว่าความต้องการของบุคคลมากกว่า 1 ความต้องการอาจจะแสดงออกในเวลาเดียวกัน

2. ขณะที่บุคคลแสวงหาความต้องการเพื่อก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ความคับข้องใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่พยายามตอบสนองความต้องการ สามารถทำให้เขาถอยกลับไปสู่ความต้องการในขั้นก่อนที่ต่ำกว่ากล่าวคือ มีความเป็นไปได้ที่บุคคลจะก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นของความต้องการหรือถอยกลับไปสู่ความต้องการในขั้นก่อนที่ต่ำกว่า ซึ่งในประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับที่สมิทธอร์ มันทิ และออร์แกนและเบทแมน กล่าวถึงทฤษฎี ERG ไว้เช่นกัน นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าระดับขั้นความต้องการนั้น มีความเกี่ยวเนื่องกันดังที่ ลูธทราน ได้อธิบายว่าทฤษฎี ERG ไม่ได้ระบุไว้ตายตัวหรือเข้มงวดเกี่ยวกับเส้นแบ่งระดับความต้องการระดับต่ำและความต้องการในขณะที่ยังมีทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg ได้แยกระหว่างความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง อย่างไรก็ตามทฤษฎี ERG ยังไม่ประสบความสำเร็จจนเป็นที่แพร่หลายเหมือนกับทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดการสนับสนุนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ERG โดยตรง

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ในปี 1959 Frederic Herzberg และเพื่อนร่วมงาน ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง และได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจที่เป็นที่นิยมเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจ การจูงใจจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ที่แสดงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะมุ่งในการทำงาน เพราะงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งยังเน้นสิ่งที่ช่วยค้นหาความสำเร็จ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยสภาวะแวดล้อมของงานที่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจแก่ตน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบและปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวแล้ว ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นจะทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้นกงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองจากปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานก็จะหมดไป แต่ก็มีได้หมายความว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นแทนที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะปัจจัยคำจูนเป็นแต่เพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้น และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การ รู้สึกได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนั้น รวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความเหมาะสม

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติกรนั้น ๆ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทาย และจูงใจให้ปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

2. ปัจจัยคำจูน (Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ใช้คำจูนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy) หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ในงาน การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(Relations with superior) หมายถึง ความสัมพันธ์กันในการร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรกับผู้ที่มีอำนาจการบัญชาเหนือเรา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Relations with peer) หมายถึง การติดต่อและสื่อสารกันในทางบวก มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมงานกันได้อย่างดีและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Salary) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์เกี่ยวกับอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

2.6 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความยั่งยืนในอาชีพ ความมั่นคงขององค์การ รวมถึงความรู้สึกมั่นใจในองค์การที่ร่วมงานอยู่และอยากจะร่วมงานต่อไป

2.7 ตำแหน่งงานในบริษัท หมายถึง (Status) สถานภาพหน้าที่ของงานที่ทำอยู่ รวมไปถึงการเป็นที่รับรู้ของบุคคลอื่นในหน้าที่ที่ทำอยู่

2.8 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำ ลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น ปริมาณงาน สภาพอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาทำงาน สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวอันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ต้องเดินทางไกลไปทำงาน ย้ายงานเป็นประจำทำให้ห่างไกลครอบครัว เป็นต้น

2.10 โอกาสก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การมีโอกาสได้รับตำแหน่งงานที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้น

Herzberg มีข้อเสนอแนะเพื่อนำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ในการจัดการ ดังนี้

1. แยกแยะปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานได้
2. ในการทำงานนอกจากเรื่องความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของพนักงานแล้วผู้บริหารต้องสามารถสร้างสิ่งจูงใจในการทำงานได้
3. ผู้บริหารจะต้องศึกษาเฉพาะเรื่องราวความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น จะต้องไม่นำเอาบุคคล โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน มีนักวิชาการผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นมาหลายทฤษฎีด้วยกัน ในจำนวนนี้ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก

นอกจากจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรง

ขึ้นด้วย และถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้มีความพอใจในการทำงานดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการของนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้เป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้ว สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรทุกระดับชั้นในองค์การ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Acquired Needs Theory)

ในปี ค.ศ.1961 นักจิตวิทยา David McClelland ได้สร้างแนวคิดทฤษฎีความต้องการซึ่งมีความสัมพันธ์กับแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อความสำเร็จ อำนาจ ความผูกพัน ในขณะที่บุคลากรมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้จากประสบการณ์ของชีวิต และยังเป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่าง มากกว่าความต้องการอื่นๆ ทฤษฎียังจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจแบบเนื้อหาด้วยเช่นกัน ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ แรงจูงใจเกิดจากกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ซึ่งมีหลายระดับ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ความต้องการความสำเร็จสูงจะมีการแข่งขันของงานที่ทำหาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานตนเอง มีการชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจที่จะควบคุม เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มี 2 แนวทาง คือ Personalized Power เป็นอำนาจที่บุคคลต้องการจะมีเพื่อใช้ควบคุมผู้อื่น และ Socialized Power คืออำนาจที่บุคคลต้องการจะมีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการที่จะสร้างความรักไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับน้ำใจตอบแทนจากบุคคลอื่นๆ บุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีที่เน้นปัจจัยของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ เฮอร์ซเบิร์ก และแมคเคลนแลนด์มากขึ้น Hellriegel ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ทฤษฎีดังกล่าวตามภาพที่ 2.2 ดังนี้ (เสาวรส เกียรตินาถ. 2546)



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจที่เน้นปัจจัยของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์

เฮอร์ซเบิร์กและแมคเคลนแลนด์

ที่มา : สร้อยนภา วัฒนากิตติกุล และคณะ. (2546)

2.2.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

McGregor 1960 เป็นศาสตราจารย์ของการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts institute of technology) ได้เขียนหนังสือชื่อ The human side of Enterprise ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์กรไว้ในรูปแบบของทฤษฎี X (Theory X) และทฤษฎี Y (Theory Y)

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

(1) คนส่วนใหญ่มีสัญชาตญาณเกลียดชัง ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

(2) เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุมแนะนำหรือขู่ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

(3) คนโดยส่วนใหญ่ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงการรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะที่ตัวคนมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าใช้วิธีลงโทษหรือขู่ด้วยวิธีใด แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

(1) คนมักจะทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับงานปกติราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

(2) การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีความผูกพัน

(3) การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่คนมีจุดประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน

(4) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(5) คนส่วนมากมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการคิดแก้ปัญหาขององค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทย์ามมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและให้ตั้งอยู่บนความพอใจด้วย

2.2.6 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ Edwin Locke

Edwin Locke ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจโดยกำหนดเป้าหมายให้เป็นสิ่งกระตุ้นความพยายามในการทำงานของพนักงานและการใช้การป้อนกลับเพื่อให้พนักงานสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในการกำหนดเป้าหมาย ความท้าทาย และการป้อนกลับในการทำงาน

การกำหนดเป้าหมายโดยทั่วไปเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและต้องใช้ความพยายามในการบรรลุจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนการป้อนกลับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมี 3 ประการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) คือ

1. การยอมรับในเป้าหมาย (Goal Commitment) ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการยอมรับได้ง่ายและจะทำให้บุคคลใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องกำหนดความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การด้วย

2. ผลลัพธ์ส่วนตัว (Self-efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายได้ ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก จะพบว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองต่ำจะใช้ความพยายามน้อย ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมากที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายในบุคคล

3. การป้อนกลับในการทำงาน บุคคลซึ่งมีการป้อนกลับในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการทำงานที่ไม่มีการป้อนกลับ เพราะการป้อนกลับจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

2.2.7 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

J. Stacy Adams เชื่อว่ามีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นเสมอในการทำงานและเชื่อว่าบุคคลในองค์การอาจไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง ซึ่งอาจทำให้ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจากผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีกทั้งผู้บริหารอาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อบุคคลนั้นในองค์การในลักษณะที่แตกต่างกัน และจุดนี้คือจุดเริ่มต้นหรือเป็นที่มาของความไม่ยุติธรรมในองค์การ

โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะเปรียบเทียบความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จกับรางวัลที่เขาได้รับ รวมทั้งจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์การที่มีการทำงานที่ใกล้เคียงกัน สรุปออกมาเป็นสมการที่เชื่อถือได้ (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552) ดังนี้

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่ตนเองได้ทุ่มเทในงาน}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลอื่นได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่บุคคลอื่นได้ทุ่มเทในงาน}}$$

ทฤษฎีนี้มุ่งประเด็นไปที่การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ผู้บริหารจึงควรตระหนักว่าบุคคลในองค์การให้ความสำคัญไม่เพียงเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ปัจจัยที่มักถูกเปรียบเทียบ ได้แก่ ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษาและความสามารถส่วนบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ควรนำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ เช่น เงินเดือน การปรับเงินเดือน การเป็นที่รู้จัก การได้รับการยอมรับ และปัจจัยอื่นๆ เมื่อบุคคลรับรู้ความไม่สมดุลของปัจจัยเหล่านี้กับผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ความขัดแย้งกับปัญหาอื่นๆ อาจตามมาไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การผู้บริหารต้องปฏิบัติตนต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

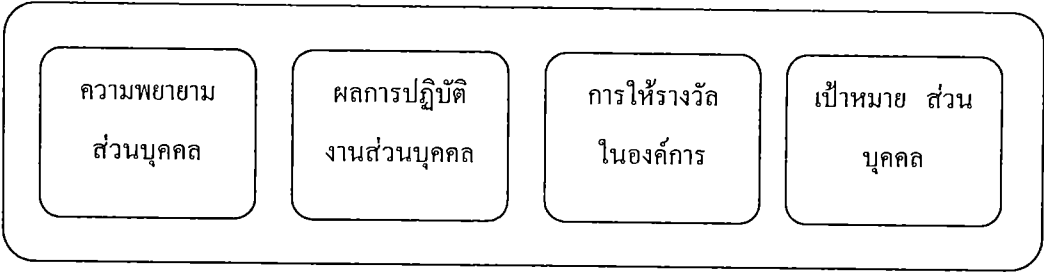
2.2.8 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

MacShane and Glinio (2005) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นพื้นฐานแนวความคิดในการสร้างความพยายามในการทำงาน โดยมีผลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานซึ่งทำใหบุคคลเชื่อและปรารถนาในผลลัพธ์ ทฤษฎีความคาดหวังกล่าวถึงตัวแปร 3 ปัจจัย (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552)

1. ความพึงพอใจ เป็นเรื่องความพยายามของบุคคลในการทำงานโดยคาดหวังความสำเร็จและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวดึงดูดและกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
2. ความเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและค่าตอบแทน เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์การโดยเชื่อว่าหากปฏิบัติงานได้สำเร็จในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการ
3. ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับความสำเร็จ บุคคลในองค์การส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่า

ความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย

ที่มา : Watkins & Marsick (1993)

จากภาพที่ 2.3 บุคคลโดยทั่วไปเมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรจะมีความพยายามส่วนบุคคลสูง ทั้งนี้เพื่อต้องการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จของงานก็คือผลสำเร็จส่วนบุคคล ผู้บริหารที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูงจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้รางวัลเป็นการตอบแทน การได้รางวัลตอบแทนโดยทั่วไปจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล

ผู้เขียนทฤษฎีความคาดหวังนำเสนอประเด็นสำคัญไว้ 3 อย่าง คือ เน้นเรื่องค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลจากการทำงานเพราะเชื่อว่ารางวัลที่องค์กรให้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ และประการที่สอง เน้นพฤติกรรมตามความคาดหวังซึ่งบุคคลในองค์กรแต่ละคนจะรับรู้ว่าถูกคาดหวังให้กระทำในเรื่องใดและถูกประเมินแต่ละการกระทำอย่างไร ประการสุดท้าย ทฤษฎีนี้พิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคล เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จและได้รับรางวัล ผลลัพธ์ที่พนักงานพึงพอใจจะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามไม่ใช่ผลลัพธ์ที่เป้าหมายกำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ได้จริง ทุกปัจจัยมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การหมั่นศึกษาเพื่อค้นหาความคาดหวังของบุคคลในองค์กรและนำสิ่งที่ได้ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้

แนวความคิดที่ได้จากทฤษฎีการจูงใจดังกล่าว ได้ยืนยันให้เห็นถึงปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานต่างๆ ที่ได้กล่าวถึงในตอนต้นแล้ว องค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ทฤษฎีจูงใจนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ทราบถึงตัวแปรหลักที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานสามารถนำมาสรุปเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยศึกษาจากความพึงพอใจในงานกรณีศึกษา Minnesota

และแนวความคิดของสมพงษ์ เกษมนสิน แนวคิดของธีระ ธีรพัฒนานนท์ แนวคิดของสมยศ นาวิการ คำเอกสาร และแนวคิดของสมพงษ์ เกษมนสิน แนวคิดของธีระ ธีรพัฒนานนท์ แนวคิดของสมยศ นาวิการ คำเอกสาร และแนวคิดของสมพงษ์ เกษมนสิน แนวคิดของธีระ ธีรพัฒนานนท์ แนวคิดของสมยศ นาวิการ คำเอกสาร

แนวคิดของเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ แนวคิดของGilmer งานวิจัยของเลอศักดิ์ ใจกล้า และนฤมน เปรมธีรวัฒน์ชัย จึงสามารถสรุปตัวแปรของความพึงพอใจได้ในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการสรุปตัวแปรของความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	นักวิชาการ									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ความปลอดภัย	/						/			2
โอกาสก้าวหน้าในงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9*
สิ่งแวดล้อมและ สถานที่ทำงาน		/	/	/			/	/		5*
เงินเดือนค่าจ้าง		/	/	/	/	/	/	/	/	8*
ลักษณะของงานที่ทำ	/	/		/		/	/		/	6*
การบัญชา	/				/		/		/	4
ลักษณะทางสังคมหรือ ตำแหน่งงาน	/				/		/			3
การคมนาคมและการ สื่อสาร							/			1
สภาพการทำงาน					/	/	/		/	4
สิ่งตอบแทนเกียรติยศ	/					/	/			3
ความมั่นคง			/		/				/	3
ความพอใจ		/	/							2
ความเสมอภาค		/	/							2
เพื่อนร่วมงาน	/	/	/	/	/	/		/	/	8*
ผู้บังคับบัญชาและ หัวหน้างาน		/	/	/	/	/		/		6*
ความนุ่มนวล		/	/							2
ความสำเร็จในงาน	/								/	2
ความรับผิดชอบ	/								/	2
นโยบายและการ บริหาร	/				/	/			/	4

ความเป็นอยู่ส่วนตัว
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ความพึงพอใจ	นักวิชาการ									รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
การนิเทศงาน	/					/				2
ศีลธรรม	/									1
ความคิดสร้างสรรค์	/									1
ความเป็นอิสระ	/									1
การบริการสังคม	/									1
การจัดการด้าน ความสัมพันธ์	/									1
การจัดการด้านเทคนิค	/									1
ความหลากหลาย	/									1
การยอมรับนับถือ	/	/	/	/					/	5*

หมายเหตุ

* ตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจ

นักวิชาการ 1. Minnesota

2. สมพงษ์ เกษมสิน

3. ชีระ ชีร์วัฒนานนท์

4. สมยศ นาวิการ

5. Frederic Herzberg

6. เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ

7. Gilmer

8. เลอศักดิ์ ใจกล้า

9. นฤมน เปรมชีร์วัฒน์ชัย

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปตัวแปรของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า
สิ่งแวดล้อมและสถานที่ทำงาน เงินเดือนค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา
การยอมรับนับถือ ซึ่งจะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย หรือกลุ่มซีพีเอฟ มีเป้าหมายในการคงความเป็นผู้นำในธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร บริษัทมีความมุ่งมั่นในการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางโภชนาการ สะอาดถูกสุขอนามัย และปลอดภัย ผู้บริโภคในประเทศต่างๆ ทั่วโลก

ด้วยวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งสู่การเป็นครัวของโลก ด้วยการให้ความสำคัญและทุ่มเท กับการวิจัยและพัฒนาในทุกๆ ขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งยึดมั่นในนโยบายการดำเนินธุรกิจในลักษณะที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือดูแลสังคมอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ.2521 มีการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในนาม บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหารสัตว์ จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ในเขตภาคใต้ของไทย และได้มีการนำหุ้นสามัญเข้าเป็นหลักทรัพย์ จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใต้ชื่อย่อว่า “CPF” ในปี พ.ศ. 2530 และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งสำคัญใน ปีพ.ศ. 2542 บริษัทได้เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัทจำกัด ในธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารของเครือเจริญโภคภัณฑ์จำนวน 9 แห่ง ส่งผลให้กลุ่มบริษัท ซีพีเอฟ มีการดำเนินธุรกิจสัตว์บกและสัตว์น้ำแบบครบวงจร ครอบคลุมทั่วทุกภาคของประเทศไทย และเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มบริษัทซีพีเอฟ ที่ต้องการก้าวขึ้นเป็นครัวของโลก (Kitchen of the World) เพื่อผลิตอาหารคุณภาพสู่ตลาดโลก และหลังจากนี้ก็ได้มีการลงทุนในประเทศอังกฤษเพื่อดำเนินธุรกิจผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแช่เย็นจำหน่ายในสหภาพยุโรป มีการลงทุนในประเทศจีนซึ่งปัจจุบันดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์น้ำ ฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ ในปี พ.ศ.2548 ได้ซื้อธุรกิจห้ำดาวเพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการขยายธุรกิจต่อเนื่องไปสู่ธุรกิจอาหาร และในปีถัดมา ได้มีการลงทุนในประเทศรัสเซียและประเทศลาวซึ่งดำเนินธุรกิจในการขายอาหารสัตว์บก และเพาะเลี้ยงสัตว์บก แล้วยังมีการเริ่มผลิตและจัดจำหน่ายอาหารพร้อมรับประทาน (Ready-to-Eat) ภายใต้เครื่องหมายการค้า “CP” ออกจำหน่ายในประเทศไทยและต่างประเทศ หลังจากปี พ.ศ. 2550 ได้มีการลงทุนในประเทศฟิลิปปินส์ดำเนินธุรกิจเพาะปลูกกุ้ง ในประเทศไต้หวันดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ เลี้ยงสัตว์ และอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ ในปี พ.ศ.2553 ได้มีการปรับย้าย

หมวดธุรกิจของซีพีเอฟ จากหมวดธุรกิจการเกษตร (Agribusiness) เป็นธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Food and Beverage) เพื่อเปลี่ยนทิศทางมาเน้นกลุ่มผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับอาหารและเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2554 จึงได้เข้าลงทุนในประเทศกัมพูชาเพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ มีการเลี้ยงสัตว์และผลิตอาหารแปรรูปจากสัตว์ และได้มีการเริ่มดำเนินธุรกิจร้านซีฟู้ดมาร์เก็ต ซึ่งเป็นธุรกิจค้าปลีกใหม่ในประเทศไทย และในปี พ.ศ. 2555 เพิ่มการลงทุนในประเทศมาเลเซีย ซึ่งประกอบธุรกิจฟาร์มเลี้ยงสุกร และธุรกิจร้านค้าปลีก จำหน่ายเนื้อสุกรและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องในประเทศมาเลเซีย และล่าสุดในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 ได้มีการควบบริษัทย่อยซึ่งประกอบธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารในประเทศไทยจำนวน 10 บริษัท เป็นบริษัทใหม่ 1 บริษัท คือ บริษัท ซีฟู้ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ CPFTH

บริษัท ซีฟู้ด ผลิตภัณ์อาหาร จำกัด เขตโรงงานบางนา เป็นโรงงานที่ประกอบไปด้วยกิจการทั้งหมด 3 กิจการ คือ 1. กิจการอาหารแปรรูป 2. โรงงานชำแหละเนื้อไก่ และ 3. กิจการอาหารสำเร็จรูปโรงงาน ซึ่งจะประกอบไปด้วย 2 กิจการ คือ กิจการไก่ย่างห้าดาว ได้แก่ ไก่ย่าง และไก่จิ้ม และกิจการแป๊ะพะไล ได้แก่ แป๊ะพะไล และไก่ต้มน้ำปลา ซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเขตโรงงานบางนาจะเป็นการชำแหละเนื้อเป็ดเนื้อไก่และการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากเนื้อเป็ดและเนื้อไก่ ทำอาหารสำเร็จรูปส่งตามคำสั่งซื้อของลูกค้า และผลิตอาหารสำเร็จรูปวางจำหน่าย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดิลก มุลวงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 179 คน จาก 3 บริษัท ในเขตปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานโดยแยกตามองค์ประกอบของงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือ เพื่อร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และระดับเงินเดือน

พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้แบบสอบถามตามแบบสอบถามของ

มหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยมีข้อคำถาม 100 ข้อ ที่ครอบคลุมตัวแปรของความพึงพอใจในงาน 20 ตัวแปร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน กิจกรรมระหว่างการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การบริการสังคมความสามารถในการทำงาน สภาพภาพทางสังคม ระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับพึงพอใจมากถึงค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน นโยบายและการปฏิบัติงาน งานได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนพนักงานโรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปร ดังนี้ ผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลางค่อนข้างน้อย

สุภาพ ดอกกุหลาบ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมุ่งค้นหาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามกรอบทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยก้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจรวม 5 ด้าน และปัจจัยก้ำจุนรวม 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้า 2) ปัจจัยก้ำจุนที่ทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านตำแหน่งหน้าที่

สมชาย ชัยยุทธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจเก็บข้อมูลจากพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 108 คนจาก 6 บริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบย่อยต่างๆ ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ พบผลเช่นเดียวกัน โดยมีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ความสำเร็จในการทำงาน 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) นโยบายและการบริหารงาน 6) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 7) ความรับผิดชอบ 8) ลักษณะของงานที่ทำ 9) การได้รับการยอมรับนับถือ 10) เงินเดือนและสวัสดิการ 11) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนเพศ รายได้ต่อปีจากการทำงานและสถานภาพของตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทุมพร เลิศวรวิญ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล สรุปผลการศึกษาว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มานิชญ มีพร้อม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพฯ) จำกัด โดยการศึกษาประกอบด้วยมิติที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (IV) แบ่งออกเป็น 7 มิติ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในเวลาทำงาน ความพึงพอใจในความยุติธรรม ตัวแปรตาม (DV) แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในชิ้นงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและยังศึกษาหาเหตุผลของพนักงานที่พึงพอใจพบว่า พึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้และพึงพอใจที่อยากจะทำงานอยู่ในบริษัท เพราะว่าเมื่อเลิกจากการทำงานแล้ว สามารถใช้เวลาหลังเลิกงานไปศึกษาต่อตามสถาบันที่อยู่ใกล้กับทำเลที่ตั้งของบริษัทได้อย่างสะดวกสบาย ในเรื่องของผู้บังคับบัญชาพนักงานพึงพอใจที่จะได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานที่มีเหตุผล และอยากให้ผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์

ในการตัดสินใจ หรือไม่มุ่งเอาแต่ผลผลิตเพียงอย่างเดียว ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นสมควรจะนำเอกสารนี้ไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจกับเพลงที่บริษัทเปิดให้ตลอดระยะเวลาในการทำงานภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา พนักงานพึงพอใจระดับปานกลาง ในเรื่องของเวลาในการทำงาน และในเรื่องของความยุติธรรมพนักงานมีความเห็นว่า การคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำเดือน มีความเหมาะสมและยุติธรรมดีอยู่แล้ว สำหรับเหตุผลของการเกิดความไม่พึงพอใจในงานพบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัทมักจะอ้างกฎหมายมาเป็นหลักในการบริหารเรื่องค่าจ้างแรงงาน ถึงแม้ว่าบริษัทจะอ้างว่าปฏิบัติตามกฎหมายแล้วก็ตาม แต่พนักงานยังแสดงความคิดเห็นว่าน้อยเกินไป ส่วนในเรื่องโอกาสก้าวหน้าพนักงานให้ความเห็นว่าขึ้นอยู่กับตัวพนักงานมากกว่าขึ้นอยู่กับบริษัท เพราะว่าบริษัทจะให้โอกาสแก่บุคคลภายนอก เข้ามาบริหารหน่วยงานมากกว่าที่จะรับจากพนักงานระดับปฏิบัติการ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ บางแผนกสมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้นและเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน และมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงานนั้นคือ พนักงานต้องการให้บริษัทมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยมากขึ้นนั่นเอง

วิรัช ตั้งพาณิชย์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตเครื่องแก้วพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานพบว่ามีลำดับขององค์ประกอบเรียงจากพึงพอใจมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ลักษณะของงานที่ทำ 4) เงินเดือนและสวัสดิการ 5) โอกาสความก้าวหน้าในงาน และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพสมรส การศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศานิตย์ บุญรัตน์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงานโมเพล็ก บริษัทโมเดอร์นฟอรัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต พบว่าความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานพบว่ามีลำดับเรียงจากความพึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยที่สุดเรียงลำดับดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสำเร็จในงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) นโยบายการบริหารงาน 6) เงินเดือนและสวัสดิการ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ต่อวันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัทนี้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กิติวัฒน์ บัวลอย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ เก็บข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 115 คน จาก 2 บริษัท โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางและเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน พบว่ามีลำดับขององค์ประกอบ เรียงจากพึงพอใจมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 2) เพื่อนร่วมงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ลักษณะของงานที่ทำ 5) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 7) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 8) ผู้บังคับบัญชา และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในงานตามองค์ประกอบย่อย พบว่าพนักงานที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจสูงกว่า พนักงานที่โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยโครงสร้างกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานและความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ขณะที่ความจำใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

รง ภูพวงไพโรจน์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง กลุ่มพนักงานที่สมรสมีความพึงพอใจในงานมากกว่า กลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงาน สูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายทางทักษะ ความสำคัญของงาน และความมีอิสระ ในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

สุระ หีบโอสถ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในองค์การต้องการให้ปรับปรุงในการสร้างขวัญและกำลังใจในขั้นแรก คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงาน ความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นๆ

โสภภาพรรณ นิ่มมณี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก 11 ด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน และระดับการศึกษา ทั้งได้พบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับสูงจำนวน 8 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และลูกจ้างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชมานันท์ เพ็ชร ปรี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาดและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาดและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลางซึ่งผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี พบว่าพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความพอใจ หรือไม่พอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีมีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป หรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนตรี จุณณวัฒน์ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่ม 4 ชนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ในด้านปัจจัยค่าจูน ครูอาจารย์ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยและมีความพอใจมากในเรื่อง ปฏิบัติตามหน้าที่นโยบายของโรงเรียน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำความด้วยควมสามัคคี การยอมรับนับถือจากเพื่อนครูในโรงเรียนและทำงานได้ดี ความพึงพอใจต่อผลงานของตนเอง ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ส่วนในด้านปัจจัยเสริมแรงนั้น ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก และในด้านที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การมีส่วนช่วยให้งาน ของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

วลี ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน โดยศึกษาถึงสถานภาพส่วนตัวของวิศวกร สภาพความพึงพอใจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม และยังพบว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มียาุมมาก ระดับการศึกษาสูง เงินเดือนสูง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร นอกจากนั้นยังสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow ที่กำหนดไว้ 5 ชั้น จากทฤษฎีทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลำดับขั้นความต้องการไม่เท่ากัน ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานไม่เท่ากันอีกทั้งปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับงานและสิ่งแวดล้อมของงานด้วย

สุภาพร เพชรรัตน์กุล (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี ระดับการศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด ภาพรวม มีความคาดหวังระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด ภาพรวม มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจระดับมาก ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกชัย รัตนปฐมวงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บมจ. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขารังสิต สรุปผลการศึกษาว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและลักษณะงาน ส่วนในด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ได้แก่ การเดินทางมาทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ ค่าจ้างและสวัสดิการ สำหรับความสัมพันธ์มีเพียงรายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในบริษัทซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด เขตโรงงานบางนา จำนวน 1,012 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เดือนมกราคม 2555)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540)

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

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ไว้
ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.2)$$

$$n = \frac{1,012}{1 + (1,012 \times 0.05^2)} = 286.69 \approx 287$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 287 คน และจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน คำถามส่วนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้การสอบความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงานและการยอมรับนับถือ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของความพึงพอใจนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยๆ ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด กำหนดคำตอบแบบมาตราส่วน

ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเสนอแนะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความพึงพอใจในงาน คำถามมีลักษณะเป็นปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบแบบอิสระ

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทั้งทางด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง ซึ่งได้แก่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่าน ทำการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ภาษา และการสื่อสารความหมาย

ก่อนที่จะนำไปทำการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
คุณปิ่นนธ์ ทองเพชร	ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
คุณเฉลิมพล ทิศาปราโมทย์กุล	ผู้จัดการฝ่ายบริหารผลิตภัณฑ์กลุ่มสินค้าอาหารพร้อมทาน	บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน)
ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ในเขตพื้นที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันจำนวน 30 คน

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

(3.3)

α

แทนค่าความเชื่อมั่น

k

แทนจำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$

แทนผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2

แทนความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach Alpha Coefficient ดังแสดงในรายละเอียดต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ด้าน	ความพึงพอใจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1	เงินเดือนและสวัสดิการ	0.801
2	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	0.796
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.792
4	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.790
5	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.798
6	การยอมรับนับถือ	0.794
โดยรวม		0.782

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbanh' Alpha Coefficient มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมให้พิจารณาอีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 287 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถามมีดังนี้

1. ขออนุญาตจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตไปสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ทั้งหมดจำนวน 287 คน และรอเก็บแบบสอบถามกลับมาทำการประมวล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.5.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับของแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนระดับความพึงพอใจงาน คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านและการแปลความหมายเป็น ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับของความพึงพอใจในงาน
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่ำกว่า 1.000 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

3.5.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตรัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.1.1 ค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ทำแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \tag{3.4}$$

- โดยที่
- x

=

คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$

=

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- $\sum x$

=

ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- n

=

จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \tag{3.5}$$

- โดยที่
- S.D.

=

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.3 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงานที่แห่งนี้ ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณ}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100 \tag{3.6}$$

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ จานแนกตามลักษณะของตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test

ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Samples) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543) ซึ่งในการทดสอบนี้เป็นการทดสอบพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันหรือไม่ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540)

กรณีที่ 1 เมื่อ ความแปรปรวนของข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$
ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{s_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}} \tag{3.7}$$

$$s_p^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \tag{3.8}$$

เมื่อ

- 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 เมื่อความแปรปรวนของข้อมูลของประชากรทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$
ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \tag{3.9}$$

$$df., v = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \tag{3.10}$$

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 $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

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

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1 = \sigma_2$$

$$H_0 : \sigma_1 \neq \sigma_2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน

(Independent Samples) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นว่าเอกสารฉบับนี้เป็นการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543) ดังต่อไปนี้

- 1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
- 2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ
- H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots \mu_k$$
$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2, \text{เมื่อ } i \neq j; i, j = 1, 2, k$$

3.สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

(3.11)

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี 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	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Total	n-1	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	k	คือ จำนวนกลุ่ม
	n	คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
	n_j	คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T_j	คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
	T	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	x_{ij}	คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า 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 ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.6.2.3 การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

สำหรับ One-way ANOVA วิธี Least-Significant Different (LSD) นิยมใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสิ่งทดลองที่แต่ละคู่ ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณ และมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ในกรณีที่การทดสอบค่าเฉลี่ยโดย One-way ANOVA ให้ผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 2 กลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน เนื่องจาก One-way ANOVA จะไม่ทราบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยใดบ้างไม่เท่ากัน โดยหากพบว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน จึงจะดำเนินการทดสอบรายคู่โดยวิธี Least-Significant Different (LSD) โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ และ 0.01

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\bar{X}_j$ คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $\bar{X}_i - \bar{X}_j$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $\bar{X}_i - \bar{X}_j$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งหมด 287 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนจำนวน 287 ฉบับ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	43.56
หญิง	162	56.44
รวม	287	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	107	37.29
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	125	43.55
มากกว่า 40 ปี	55	19.16
รวม	287	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	100	34.84
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	132	45.99
อนุปริญญา/ปวส.	34	11.85
ปริญญาตรี	21	7.32
รวม	287	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	83	28.92
สมรส	174	60.63
หม้าย/หย่าร้าง	30	10.45
รวม	287	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	90	31.36
มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี - 10 ปี	122	42.51
มากกว่า 10 ปี	75	26.13
รวม	287	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงานทดลองงาน	35	12.19
พนักงานรายวันทดลองงาน	199	69.34
พนักงานรายวันประจำ	42	14.63
พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน	11	3.84
รวม	287	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	62	21.60
มากกว่า 10,000 บาท -15,000 บาท	181	63.07
มากกว่า 15,000 บาท	44	15.33
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.44 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.56

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี จำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.55 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.29 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.16 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.99 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า จำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.84 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.85 ปริญญาตรี จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.32 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 174 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.63 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.92 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.45

เอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี - 10 ปี จำนวน 122 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.51 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 90 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.36 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.13 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันทดลองงาน จำนวน 199 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.34 รองลงมาคือพนักงานรายวันประจำ จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.63 พนักงานทดลองงาน จำนวน 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.19 และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.84 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 15,000 บาท จำนวน 181 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.07 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.60 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.33 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ

ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.950	0.436	ปานกลาง	5
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.665	0.486	มาก	3
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.246	0.539	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.707	0.601	มาก	2
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.528	0.526	น้อย	6
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.813	0.535	มาก	1
โดยรวม	3.318	0.328	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.318 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.328 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.813 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.707 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ลำดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.486

ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.246 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.539

ลำดับที่ 5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.950 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.436

ลำดับที่ 6 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.528 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526

4.2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับหน้าที่ที่ได้ทำ	2.358	0.912	น้อย	4
2.สวัสดิการของบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ชุดฟอร์ม	3.686	0.792	มาก	1
3.เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน	3.191	0.710	ปานกลาง	3
4.สิทธิวันหยุด วันลาตามกฎหมาย	3.327	0.736	ปานกลาง	2
5.การปรับขึ้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	2.188	0.819	น้อย	5
โดยรวม	2.950	0.436	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.950 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.436 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการของบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ชุตฟอร์ม พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.686 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

ลำดับที่ 2 สิทธิวันหยุด วันลาตามกฎหมาย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.327 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.736

ลำดับที่ 3 เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.191 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับหน้าที่ที่ได้ทำ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.358 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.912

ลำดับที่ 5 การปรับขึ้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.188 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.585	0.915	มาก	4
2.การจัดวางตำแหน่งของเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.899	0.819	มาก	1
3.ความปลอดภัยในโรงงาน	3.784	0.913	มาก	3
4.อุณหภูมิในสถานที่ทำงาน	3.167	0.880	มาก	5
5.ความสะอาดในสถานที่ทำงาน	3.892	0.747	มาก	2
โดยรวม	3.665	0.486	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.665 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.486 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การจัดวางตำแหน่งของเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.899 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.819

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ความสะอาดในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานของอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.892 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.747

ลำดับที่ 3 ความปลอดภัยในโรงงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.913

ลำดับที่ 4 จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.585 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

ลำดับที่ 5 อุณหภูมิในสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.167 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

4.2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ
ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน	2.170	0.854	น้อย	5
2.หน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.588	0.863	มาก	1
3.ความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.585	0.801	มาก	2
4.ความพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน	3.526	0.826	มาก	3
5.ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.358	0.927	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.246	0.539	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.246 และพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.539 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 2 ความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.585 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 3 ความพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.526 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด
เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัท ซีพีเอฟ จำกัด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.826

ลำดับที่ 4 ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.358 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.927

ลำดับที่ 5 ปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.170 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

4.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	3.937	0.795	มาก	1
2.การให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	3.682	0.935	มาก	4
3.ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.700	0.904	มาก	3
4.การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของเพื่อน ร่วมงาน	3.710	0.854	มาก	2
5.การให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.505	0.884	มาก	5
โดยรวม	3.707	0.601	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.707 และพนักงานแต่ละคน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601 และเมื่อ พิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.937 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 2 การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.854

ลำดับที่ 3 ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.904

ลำดับที่ 4 การให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พบว่า พนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935

ลำดับที่ 5 การให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.505 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

4.2.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.โอกาสในการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งงานที่ทำ	2.958	1.151	ปานกลาง	2
2.โอกาสในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	1.947	0.748	น้อย	5
3.การปรับเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	2.066	0.934	น้อย	4
4.โอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญกับบริษัท	2.296	0.843	น้อย	3
5.โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรมทักษะและ ประสบการณ์ใหม่ๆ	3.372	0.821	ปานกลาง	1
โดยรวม	2.528	0.526	น้อย	-

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.528 และพนักงานแต่ละคน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรมทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.372 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 โอกาสในการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งงานที่ทำ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.958 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.151

ลำดับที่ 3 โอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญกับบริษัท พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.296 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

ลำดับที่ 4 การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.066 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.934

ลำดับที่ 5 โอกาสในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.947 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.748

4.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความพึง พอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.947	0.865	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	n = 287		ระดับความพึง พอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2.ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.822	0.770	มาก	3
3.การยอมรับในความรู้ความสามารถจาก ผู้บังคับบัญชา	3.689	0.822	มาก	5
4.การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ	3.693	0.808	มาก	4
5.การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จ	3.912	0.850	มาก	2
โดยรวม	3.813	0.535	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.813 และพนักงานแต่ละคน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.947 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.865

ลำดับที่ 2 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.912 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.850

ลำดับที่ 3 ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.822 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.770

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.693 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 5 การยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.689 และพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t – test

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามเพศโดยวิธี t - test

ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 125)	หญิง (n = 162)	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.974	2.932	0.086
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.686	3.649	0.279
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.238	3.251	0.167

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 125)	หญิง (n = 162)	
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.697	3.714	0.696
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.561	2.502	0.745
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.801	3.822	0.853
โดยรวม	3.326	3.312	0.154

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมจำแนกตามเพศ โดยวิธี t - test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.154 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.326 และ 3.312 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.086 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 2.974 และ 2.932 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.279 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.686 และ 3.649 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่า p-value เท่ากับ 0.167 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.238 และ 3.251 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.696 ซึ่งมีความมากกว่า

0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.697 และ 3.714 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.745 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 2.561 และ 2.502 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือมีค่า p-value เท่ากับ 0.853 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.801และ 3.822 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	อายุ ($\bar{X}$)			p-value
	น้อยกว่า 20 ปี - 30ปี (n=107)	มากกว่า 30 ปี - 40ปี (n=125)	มากกว่า 40 ปี (n=55)	
1.ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	2.934	2.944	2.996	0.680
2.ด้านสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน	3.618	3.713	3.647	0.320

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความพึงพอใจของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	อายุ ($\bar{X}$)			p-value
	น้อยกว่า 20 ปี - 30ปี (n=107)	มากกว่า 30 ปี - 40ปี (n=125)	มากกว่า 40 ปี (n=55)	
3.ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.244	3.249	3.240	0.994
4.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.727	3.673	3.745	0.696
5.ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	2.482	2.616	2.418	0.035*
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.762	3.827	2.880	0.389
โดยรวม	3.295	3.337	3.321	0.620

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมจำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.620 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.295 3.337 และ 3.321 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.680 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 2.934 2.944 และ 2.996 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.618 3.713 และ 3.647 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.994 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.244 3.249 และ 3.240 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.696 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันโดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.727 3.673 และ 3.745 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.035 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 2.482 2.616 และ 2.418 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า p-value เท่ากับ 0.389 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีอายุ น้อยกว่า 20 ปี – 30 ปี มากกว่า 30 ปี – 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีค่าเท่ากับ 3.762 3.827 และ 2.880 ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุ
แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value		
				1	2	3
ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในงาน	น้อยกว่า 30 ปี	2.482	1	-	0.068	0.086
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	2.616	2	-	-	0.084
	มากกว่า 40 ปี	2.418	3	-	-	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า
พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากกว่า 30 - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษา
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	ระดับการศึกษา ($\bar{X}$)				p-value
	มัธยมศึกษาปีที่3หรือต่ำกว่า (n = 100)	มัธยมศึกษาปีที่6 / ปวช. (n = 132)	อนุปริญญา/ปวส. (n = 34)	ปริญญาตรี (n = 21)	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.870	2.927	3.129	3.190	0.001**
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.654	3.631	3.670	3.923	0.085
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.174	3.236	3.341	3.495	0.060
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.646	3.713	3.700	3.971	0.164
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.444	2.569	2.511	2.695	0.137
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.812	3.790	3.752	4.057	0.171
โดยรวม	3.266	3.311	3.351	3.355	0.003**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.266 3.311 3.351 และ 3.355 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 2.870 2.927 3.129 และ 3.190 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.085 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.654 3.631 3.670 และ 3.923 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.060 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.174 3.236 3.341 และ 3.495 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.164 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.646 3.713 3.700 และ 3.971 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 2.444 2.569 2.511 และ 2.695 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า p-value เท่ากับ 0.171 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 3.812 3.790 3.752 และ 4.057 ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	2.870	1	-	0.056	0.084	0.102
	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	2.927	2	-	-	0.082	0.118
	อนุปริญญา/ปวส.	3.129	3	-	-	-	0.100
	ปริญญาตรี	3.190	4	-	-	-	-
โดยรวม	มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	3.266	1	-	0.042*	0.063	0.077
	มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	3.311	2	-	-	0.061	0.075
	อนุปริญญา/ปวส.	3.351	3	-	-	-	0.089
	ปริญญาตรี	3.555	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ในแต่ละด้าน พบว่า เอกสารแนบมาฉบับนี้จัดทำขึ้นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมของพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	สถานภาพการสมรส ($\bar{X}$)			p-value
	โสด (n = 83)	สมรส (n = 174)	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n = 30)	
1.ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	2.925	2.978	2.860	0.324
2.ด้านสภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน	3.602	3.695	3.666	0.360
3.ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	3.197	3.113	3.314	0.018*
4.ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	3.559	3.770	3.753	0.028*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	สถานภาพการสมรส ($\bar{X}$)			p-value
	โสด (n = 83)	สมรส (n = 174)	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n = 30)	
5.ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	2.498	2.562	2.413	0.301
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.691	3.888	3.713	0.012*
โดยรวม	3.231	3.368	3.270	0.005**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรสโดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.231 3.368 และ 3.270 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.324 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 2.925 2.978 และ 2.860 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.602 3.695 และ 3.666 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพ

การสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.197 3.113 และ 3.314 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.559 3.770 และ 3.753 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.301 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 2.498 2.562 และ 2.413 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือมีค่า p-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเท่ากับ 3.691 3.888 และ 3.713 ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มี
สถานภาพการสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value		
				1	2	3
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	โสด	3.197	1	-	0.071	0.113
	สมรส	3.113	2	-	-	0.105
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.314	3	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	โสด	3.559	1	-	0.079	0.126
	สมรส	3.770	2	-	-	0.117
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.753	3	-	-	-
ด้านการยอมรับนับถือ	โสด	3.691	1	-	0.070	0.112
	สมรส	3.888	2	-	-	0.103
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.713	3	-	-	-
โดยรวม	โสด	3.231	1	-	0.043*	0.068
	สมรส	3.368	2	-	-	0.063
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.270	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันในแต่ละด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวม พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	ประสบการณ์การทำงาน ($\bar{X}$)			p-value
	น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
	(n = 90)	(n = 122)	(n = 75)	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.860	3.000	2.970	0.051
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.615	3.706	3.658	0.402
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.184	3.291	3.245	0.360
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.666	3.680	3.800	0.297
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.457	2.595	2.504	0.154
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.784	3.788	3.888	0.373
โดยรวม	3.261	3.344	3.344	0.139

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.139 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี - 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.261 3.344 และ 3.344 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.051 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 2.860 3.000 และ 2.970 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.402 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.615 3.706 และ 3.658 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.360 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.184 3.291 และ 3.245 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.297 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.666 3.680 และ 3.800 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.154 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 2.457 2.595 และ 2.504 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า p-value เท่ากับ 0.373 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเท่ากับ 3.784 3.788 และ 3.888 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงานโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	ตำแหน่งงาน ($\bar{X}$)				p-value
	พนักงานทดลองงาน (n = 35)	พนักงานรายวันทดลองงาน (n = 199)	พนักงานรายวันประจำ (n = 42)	พนักงานรายเดือนหัวหน้างาน (n = 11)	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.788	2.910	3.147	3.436	0.000**
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.548	3.658	3.676	4.127	0.007**
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.148	3.230	3.328	3.527	0.152
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.657	3.679	3.776	4.109	0.105
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.280	2.538	2.561	3.000	0.001**
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.657	3.810	3.876	4.127	0.061

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	ตำแหน่งงาน ($\bar{X}$)				p-value
	พนักงาน ทดลอง งาน (n = 35)	พนักงาน รายวัน ทดลองงาน (n = 199)	พนักงาน รายวัน ประจำ (n = 42)	พนักงาน รายเดือน- หัวหน้างาน (n = 11)	
โดยรวม	3.180	3.304	3.394	3.721	0.000**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 3.180 3.304 3.394 และ 3.721 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน 2.788 2.910 3.147 และ 3.436 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน 3.548 3.658 3.676 และ 4.127 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.152 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 3.148 3.230 3.328 และ 3.527 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.105 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 3.657 3.679 3.776 และ 4.109 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p -value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 2.280 2.538 2.561 และ 3.000 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า p -value เท่ากับ 0.061 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานทดลองงาน พนักงานรายวันทดลองงาน พนักงานรายวันประจำ และพนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ 3.657 3.810 3.876 และ 4.127 ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน
แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจใน งานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่ม ที่	p-value			
				1	2	3	4
ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	พนักงานทดลองงาน	2.788	1	-	0.076	0.095	0.143
	พนักงานรายวันทดลองงาน	2.910	2	-	-	0.070	0.128
	พนักงานรายวันประจำ	3.147	3	-	-	-	0.141
	พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน	3.436	4	-	-	-	-
ด้านสภาพแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน	พนักงานทดลองงาน	3.548	1	-	0.087	0.109	0.165
	พนักงานรายวันทดลองงาน	3.658	2	-	-	0.081	0.148
	พนักงานรายวันประจำ	3.676	3	-	-	-	0.162
	พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน	4.127	4	-	-	-	-
ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน	พนักงานทดลองงาน	2.280	1	-	0.094	0.117	0.177
	พนักงานรายวันทดลองงาน	2.538	2	-	-	0.087	0.158
	พนักงานรายวันประจำ	2.561	3	-	-	-	0.173
	พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน	3.000	4	-	-	-	-
โดยรวม	พนักงานทดลองงาน	3.180	1	-	0.057	0.072	0.109
	พนักงานรายวันทดลองงาน	3.304	2	-	-	0.053	0.097
	พนักงานรายวันประจำ	3.394	3	-	-	-	0.106
	พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน	3.721	4	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน
ในแต่ละด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

โดยรวมพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกรายคู่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด	รายได้ต่อเดือน			p-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n = 62)	มากกว่า 10,000-15,000 บาท (n = 181)	มากกว่า 15,000 บาท (n = 44)	
1.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.761	2.953	3.204	0.000**
2.ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.619	3.643	3.822	0.063
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.254	3.193	3.450	0.018*
4.ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.738	3.636	4.954	0.006**
5.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	2.358	2.535	2.736	0.001**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์ อาหาร จำกัด	รายได้ต่อเดือน			p-value
	ไม่เกิน 10,000 บาท (n = 62)	มากกว่า 10,000-15,000 บาท (n = 181)	มากกว่า15,000 บาท (n = 44)	
6.ด้านการยอมรับนับถือ	3.777	3.798	3.922	0.327
โดยรวม	3.251	3.293	3.515	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.251 3.293 และ 3.515 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 2.761 2.953 และ 3.204 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.063 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.619 3.643 และ 3.822 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

เอกลักษณ์ของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านเอกลักษณ์ของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.619 3.643 และ 3.822 ตามลำดับ

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.254 3.193 และ 3.450 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.738 3.636 และ 4.954 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 2.358 2.535 และ 2.736 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ด้านการยอมรับนับถือ มีค่า p-value เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.777 3.798 และ 3.922 ตามลำดับ

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ระหว่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้
ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.761	1	-	0.061	0.082
	มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	2.953	2	-	-	0.070
	มากกว่า 15,000 บาท	3.204	3	-	-	-
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.619	1	-	0.071	0.095
	มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	3.643	2	-	-	0.081
	มากกว่า 15,000 บาท	3.822	3	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.738	1	-	0.087	0.116
	มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	3.636	2	-	-	0.099
	มากกว่า 15,000 บาท	3.954	3	-	-	-
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	2.358	1	-	0.075	0.101
	มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	2.535	2	-	-	0.086
	มากกว่า 15,000 บาท	2.736	3	-	-	-
โดยรวม	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.251	1	-	0.046*	0.062
	มากกว่า 10,000 - 15,000 บาท	3.293	2	-	-	0.053
	มากกว่า 15,000 บาท	3.515	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันในแต่ละด้านพบว่า

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยรวมพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันเมื่อแยกเป็นรายคู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน		/
สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	/	
สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	/	

4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด พบว่าพนักงานได้เสนอแนะข้อคิดเห็น โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พนักงานมีความเห็นว่า ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือน เนื่องจากงานที่ทำมีปริมาณมากขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนที่ได้รับ และควรมีผลตอบแทนประจำปีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

พนักงานมีความเห็นว่า อุณหภูมิในสถานที่ทำงาน ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานมีความเห็นว่า ปริมาณงานที่ได้ทำในแต่ละวันมีมากจนเกินไป ควรจัดปริมาณงาน ให้มีความเหมาะสม และในบางงานไม่มีความท้าทายความสามารถ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานมีความเห็นว่า หัวหน้างานควรมีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานควรใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

พนักงานมีความเห็นว่า ควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสมกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านการยอมรับนับถือ

พนักงานมีความเห็นว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในความสามารถ ทำให้ตนเองมีความมั่นใจในการทำงานและตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงผลของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยกล่าวถึงผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยแยกออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30 - 40 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช. สถานภาพสมรส มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีตำแหน่งงานพนักงานรายวันทดลองงาน และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 15,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ

ในภาพรวมของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.318 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

จากการศึกษาในภาพรวมของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.318 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย หากวิเคราะห์ความพึงพอใจในแต่ละด้านตามลำดับความพึงพอใจสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการยอมรับนับถือ

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและยอมรับนับถือในตัวผู้ปฏิบัติงาน มีการชื่นชมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ล่วงตามเป้าหมาย และแสดงออกถึงการยอมรับในตัวพนักงานและผลงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ คือ ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน นโยบายและการปฏิบัติงาน งานได้รับมอบหมาย การยอมรับนับถือ ความคิดริเริ่ม สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวว่าไว้ว่าการยอมรับนับถือ ถือเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี เช่น การกล่าวชมเชยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน ได้รับความเสมอภาคและความไว้วางใจ ทำให้พนักงานมีความภูมิใจในการทำงานและความสามารถของตนเอง

ลำดับที่ 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก นั้นหมายถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของ

พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานโรงงานในอุตสาหกรรมผลิตรองเท้าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความพึงพอใจในงานที่เกิดจากตัวแปรดังนี้ ผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน และกิจกรรมระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจค่อนข้างมาก โดยได้ให้เหตุผลว่าหากในการปฏิบัติงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้งานนั้นออกมาดี และงานวิจัยของสมชาย ชัยยุทธ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ พบผลเช่นเดียวกัน โดยมีลำดับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเรียงจากที่พึงพอใจมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ดังนี้ 1) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1966) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การบังคับบัญชามีส่วนร่วมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก นั้นหมายถึงในองค์การสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ท่วมเทำกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหในงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาโนชญ์ มีพร้อม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์(กรุงเทพฯ) จำกัด พบว่านอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น พื้นที่ในการปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ บางแผนกสมควรได้รับการขยายพื้นที่ให้กว้างขวางขึ้นและเพื่อความสะดวกเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือมีความจำเป็นต้องอพยพพนักงาน นั้นคือพนักงานต้องการให้บริษัทมุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยมากขึ้นนั่นเอง ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจกับเพลงที่บริษัทเปิดให้ตลอดระยะเวลาในการทำงานภายในบรรยากาศที่มีแอร์เย็นตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2549) กล่าวไว้ว่าเวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับแนวความคิดของธีระ ธีรพัฒนานนท์ (2546) กล่าวไว้ว่าสิ่งแวดลอมในการทำงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้อยู่ในสภาพการทำงานที่ดี มีแสงสว่าง อุณหภูมิถ่ายเทของอากาศอย่างเหมาะสมและถูกสุขลักษณะ ความสะอาดรวมไปถึงความปลอดภัย ซึ่งจะมีผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากการสำรวจปริมาณงานที่ได้รับนั้นมีมากกว่าจำนวนของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ ธีรพัฒนานนท์ (2546) กล่าวไว้ว่าความพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในสภาพการทำงานถ้าหากปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2549) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบของงานที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้แก่ ชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเริงเมื่อปฏิบัติงาน การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน รวมไปถึงสภาพของการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

ลำดับที่ 5 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่พนักงานมีความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลางนั้นเป็นเพราะเงินเดือนและสวัสดิการเป็นองค์ประกอบหลักที่พนักงานให้ความสนใจและเป็นปัจจัยที่สนองความต้องการของพนักงานส่วนมากโดยสอดคล้องกับแนวความคิดของสมยศ นาวิการ (2543) ที่กล่าวว่าผลตอบแทนและสวัสดิการใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่างและยังเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ความมีอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 6 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อย นั้นแสดงว่าการสร้างโอกาสในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นยังมีอยู่น้อย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือมีการฝึกอบรมทักษะในการทำงานเพื่อประโยชน์ของพนักงานในอนาคต เมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะทำให้พนักงานมีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานและอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย รัตนปทุมวงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บมจ. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขารังสิต สรุปผลการศึกษาว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ได้แก่ การเดินทางมาทำงาน ความก้าวหน้าในงาน โดยกล่าวว่า พนักงานส่วนมากยังได้รับโอกาสในความก้าวหน้าน้อยมาก ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของดิลก มุลวงษ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ ชีรวัดนานนท์ (2546) กล่าวว่าความต้องการของคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อีกประการหนึ่ง คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตรงกับที่คนเรามีความก้าวหน้าก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ในการปฏิบัติงานนั้นๆให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

เพศ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้นเมื่อเทียบกับผู้ชายก็ไม่ว่ากัน สติเสรีภาพก็ย่อมเท่าเทียมกัน จึงมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่เท่าๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศานิตย์ บุญรัตพันธุ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ค บริษัท โมเดิร์นฟาร์มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา การรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้อื่น จำนวนปีที่ปฏิบัติงานกับบริษัท หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของหมานันท์ เพ็ชรโพธิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มกระดาษ และบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ส่วนพนักงานวิชาชีพบัญชีที่มีความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ตลอดไป หรือที่จะลาออก พบว่าความพึงพอใจในงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย รัตนปทุมวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บมจ. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขารังสิต สรุปผลการศึกษามีเพียงรายได้ต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการศึกษาที่ต่างกัน เชื่อมโยงถึงภาระงานที่ต่างกันจึงทำให้เกิดระดับความพึงพอใจในงานที่ต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกิติวัฒน์ บัวลอย (2547) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมพลาสติก พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพการสมรส พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นว่าเอกสารนี้เป็นการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่แต่งงานแล้วมักจะคำนึงถึงความมั่นคงของครอบครัวและหน้าที่การงาน จึงมีผลต่อความรับผิดชอบในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัช ตั้งพาณิชย์ (2546) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตเครื่องแก้ว พบว่าเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพการสมรส การศึกษาและรายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมพร เลิศวรัญ (2544) พบว่าสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เพราะการทำงานมายาวนานนั้นไม่สามารถบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงานได้เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความชอบและถนัดในงานแตกต่างกัน ซึ่งถ้าหากพนักงานได้ทำงานในส่วนที่ตนเองไม่ได้ชอบเป็นระยะเวลาเพียงสั้นๆ ก็อาจส่งผลให้ไม่มีความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย รัตนปทุมวงศ์ (2551) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขารังสิต สรุปผลการศึกษาว่าสำหรับความสัมพันธ์มีเพียงรายได้ต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อาจจะมาจากสาเหตุของตำแหน่งงานในการปฏิบัติงาน เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ ที่มีภาระหน้าที่แตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก มูลวงษ์ (2537) คือ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานและระดับเงินเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 15,000 บาท รองลงมามีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันหมายถึงความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก มูลวงษ์ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความก้าวหน้าและลักษณะงาน ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือในงาน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การศึกษา ระยะเวลาทำงานและระดับเงินเดือน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีการปรับระบบเงินเดือนที่ได้รับของพนักงาน ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพการทำงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ควรมีการปรับระบบบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น อุณหภูมิในสถานที่ปฏิบัติงาน
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการปรับปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน ให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการแบ่งงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และควรจัดปริมาณงาน ให้เหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีการแสดงความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกแผนก เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถมองเห็นถึงปัญหาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรมีการดูแลการปรับเปลี่ยนตำแหน่งในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างเป็นระบบ เช่น ให้ความก้าวหน้าจากประสิทธิภาพการทำงานหรือผลงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกันมากที่สุด
6. ด้านการยอมรับนับถือ ควรเพิ่มการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการจัดรูปแบบงานอย่างชัดเจนเพื่อใช้ในการพิจารณารางวัล หรือมีการชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นที่ยอมรับ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรวิจัยเชิงเปรียบเทียบความพึงพอใจของแต่ละแผนกในบริษัท เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน เพราะเนื่องจากแต่ละแผนกงานย่อมมีปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าหากมีการสำรวจความพึงพอใจแต่ละแผนก จะทำให้บริษัทเข้าใจถึงปัญหาของพนักงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) โดยเป็นการวิจัยในแนวทางแบบผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรมการร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลวิจัยมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.

กิติวัฒน์ บัวลอย. 2547. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมพลาสติก.”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กวีรัตน์ บุญยรัตพันธุ์. 2536. “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากับวิทยาลัยเทคนิค เขตการศึกษา 6.” ปรินญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

กวีวัฒน์ บุญยรัตพันธุ์. 2549. “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

จารุวรรณ ชิตโชติ. 2547. “ความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร.” สาขาการบริหารองค์การ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

ชมนันท์ เพ็ชร ปรีย์. 2550. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานวิชาชีพบัญชี ในกลุ่มกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครื่องพิมพ์ไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐา กริหิรัญ. 2550. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดิลก มุลวงษ์. 2537. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2540. กรมบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. 2549. พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธวัชชัย สยัดพานิช. 2554. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ธีระ ธีรพัฒนานนท์. 2546. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

นฤมล เปรมธีรพัฒน์ชัย. 2545. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา บริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานลำพูน.”

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ประทุมพร เลิศวรัญ. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาล.”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
พยอม วงศ์สารศรี. 2547. องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. 2541. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.”

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 8.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภิญโญ สาร. 2550. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาร. 2552. หลักการบริหารทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

มานิชญ์ มีพร้อม. 2546. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท สานาเซมิคอนดักเตอร์(กรุงเทพฯ).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มนตรี จุณณวัตต์. 2550. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา สังกัด

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มที่ 4 ชนบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รง ภู่งวงไฟโรจน์. 2547. “ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึง

พอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลใน
เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เลอศักดิ์ ใจกล้า. 2550. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงาน

กลุ่มบริษัทไทยซัมมิต.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ
อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วลี ตั้งสวัสดิตระกูล. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัทเอกชน.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช ตั้งพาณิชย์. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานผลิตเครื่องแก้ว.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย. 2544. ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ศานิตย์ บุญยรัตพันธุ์. 2546. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน โมเฟล็ก บริษัท โมเดอร์นฟอรั่ม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารองค์การ. มหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- สุภาพ ดอกกุหลาบ. 2543. “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาพร เพชรรัตน์กุล. 2551. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุระ หีบโอสธ. 2548. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ชัยยุทธ์. 2543. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2536. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2543. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- โสภารรณ นิมมณี. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้อยหนา วัฒนาภิตติกุล. 2546. “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ โรงงานบางปะอิน.” คณะบริหารธุรกิจ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เสาวรศ เกียรติดิณ. 2546. “ความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ ที่สอนระดับปริคณิก ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนิวัช แก้วจางค์. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ. คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เอกชัย รัตนปทุมวงศ์. 2551. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทปิ๊ชี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขารังสิต.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Applewhite, Philip B. 1965. **Organizational behavior**. NJ: Prentice-Hall.

Carter V. Good. 1990. **Dictionary of Education**. Education, Edited by Carter V Good. New York : McGraw-Hill.

Chester I. Barnard. 1972. **The functions of executive**. Massachusetts: Havard University Press.

Coopet. 1958. **How to supervise people**. New York : McGraw-Hill.

Davis, Keith. 1977. **Human behavior at work: Organizational behavior**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Evans. 1971. **The personnel management process**. Boston: Houghton Mifflin.

Fred Luthans. 1985. **Organizational behavior**. 4th ed. NY : McGraw-Hill.

Feldman and Arnold. 1983. **Managerial attitudes and performances**. Homewood: Richard D. Irwin.

Gilmer, B. Von Haller. 1966. **Industrial and organizational psychology**. New York : McGraw – Hill.

Glayton Alderfer. 1969. **Existence Relatedness and Growth**. New York: Free Press.

Herzberg, F. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Willey & Sons.

James Drever. 1989. **Power : A radical view**. London: McMillan Press.

J. stacy Adams. 1990. **Managing organizational behavior**. New York : John Wiley & Sons.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Karen E. Watkins and Victoria J. Marsick. 1993. **Learning Organization**. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- MacShane and Glino. 2005. **Dictionary of behavior science**. New York : Van Nostrand Reinhold.
- Maslow. 1970. **Motivation and Personality**. 2nd ed. NY: Harper.
- Maslow, A.H. 1954. **A theory of human motivation**. Cincenati : South - Western Publishing.
- McClland, David C. 1961. **The achieving society**. New York: Irvington Publisher.
- McGregor, Douglas. 1960. **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Mondy&R. Wayne. 1940. **Organizational behavior ; Management**. Boston : Allyn and Bacon.
- Organ&Dennis W. 1991. **Organizational behavior; Psychology, Industrial**. 4th ed. Homewood, IL : IRWIN.
- Randolph. 1985. **Management of organization behavior utilizing human resources**. 4th ed. New Delhi: Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P. 1990. **Organization Theory : Structure Design and Application**. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Scott. 1970. **The Process of Conceptual Change in Science**. New York : Cornell University.
- Smith. 1998. **Psychology, Industrial Personnel management**. NY : Harper & Row.
- Strauss, George and Sayles. 1960. **Personnel : The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice – Hall Inc.
- Wagner III and Hollenback. 1992. “Job Satisfaction in adult and higher education as perceived by art library directors.” **Dissertation Abstracts International**, 4, 1183.
- Watkins and Marsick. 1993. **Satisfaction in the white collar job**. Michigan : University of Michigan Press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงโดยข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่าน เนื่องจากการเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม และข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ทางผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชนันพร จำปาทอง

ผู้จัดทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหารจำกัด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ชาย
- ☐หญิง

2. อายุ

- ☐น้อยกว่า 30 ปี
- ☐มากกว่า 30 ปี – 40 ปี
- ☐มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า
- ☐มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.
- ☐อนุปริญญา / ปวส.
- ☐ปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

- ☐โสด
- ☐สมรส
- ☐หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

- ☐น้อยกว่า 5 ปี
- ☐มากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี - 10 ปี
- ☐มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งงาน

- ☐พนักงานทดลองงาน
- ☐พนักงานรายวันทดลองงาน
- ☐พนักงานรายวันประจำ
- ☐พนักงานรายเดือน-หัวหน้างาน

7. รายได้ต่อเดือน

- ☐ไม่เกิน 10,000 บาท
- ☐มากกว่า 10,000 บาท - 15,000 บาท
- ☐มากกว่า 15,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุดคำตอบเพียงเดียว

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พอใจมากที่สุด	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย	พอใจน้อยที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ						
1	เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับหน้าที่ที่ได้ทำ					
2	สวัสดิการของบริษัท เช่น รถรับ-ส่ง ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ชดพอร์ม					
3	เงินเดือนที่ได้รับเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4	สิทธิวันหยุด วันลาตามกฎหมาย					
5	การปรับขึ้นเงินเดือนในปีที่ผ่านมา					
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน						
6	จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน					
7	การจัดวางตำแหน่งของเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน					
8	ความปลอดภัยในโรงงาน					
9	อุณหภูมิในสถานที่ทำงาน					
10	ความสะอาดในสถานที่ทำงาน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
11	ปริมาณงานที่ได้รับในแต่ละวัน					
12	หน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
13	ความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย					
14	ความพอใจที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน					
15	ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
16	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
17	การให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
18	ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พอใจ มาก ที่สุด	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	พอใจ น้อย	พอใจ น้อย ที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
19	การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
20	การให้ความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
โอกาสความก้าวหน้าในงาน						
21	โอกาสในการทำงานที่สูงกว่าตำแหน่งงานที่ทำ					
22	โอกาสในการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
23	การปรับเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน					
24	โอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญกับบริษัท					
25	โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรมทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ					
การยอมรับนับถือ						
26	ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
27	ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
28	การยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
29	การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
30	การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชนันพร จำปาทอง
วัน เดือน ปีเกิด	1 พฤษภาคม 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90/1 ม.4 ต.เปรี้ง อ.บางบ่อ จ.สมุทรปราการ 10560
E-mail	qu.nanaa@gmail.com
ประวัติการศึกษา	2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้