

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต
ชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE'S IN THE
AUTOMOTIVE PART INDUSTRY : A STUDY OF SUMMIT AUTO BODY
INDUSTRY CO., LTD.



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE'S IN THE
AUTOMOTIVE PART INDUSTRY : A STUDY OF SUMMIT AUTO BODY
INDUSTRY CO., LTD.**



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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
2015



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท
ซัมมิต โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF
EMPLOYEE'S IN THE AUTOMOTIVE PART
INDUSTRY : A STUDY OF SUMMIT AUTO BODY
BODY INDUSTRY CO., LTD.

ชื่อนักศึกษา

นางสาวพรทิพย์พรรณ พระพฤษชาติ

รหัสประจำตัว

56611128

ปริญญา




บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร	
รองศาสตราจารย์ ดร. กุสทินัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เตริอวิริยะพันธ์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2558 เวลา 11.00 – 11.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC 2

วิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น วันที่ 13 เดือน มิถุนายน ปี 2556
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
บริษัท ชัมมิท โอโตบอดี อินดัสตรี จำกัด

Factors Affecting Job Satisfaction of Employee's in
The Automotive Part Industry : A Study of Summit
Auto Body Industry Co.,Ltd.

นักศึกษา

นางสาวพรทิตย์พรรณ พระพฤษชาติ

รหัสนักศึกษา

56611128

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน จำนวน 350 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยค่าสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25 - 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 4 - 6 ปี และมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานของบริษัท ผลการศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยเชิงจิต พบว่า ปัจจัยด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และไม่ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และควบคุม ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านทุกด้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการตอบสนองปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ บริษัทควรทำการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันหรือ เทียบกับธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลนั้นมาทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการและเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน นอกเหนือจากนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้อีกด้วย และเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บริษัทควรกำหนดนโยบายการบริหารงานอย่างชัดเจนในเรื่องของโครงสร้างองค์กร ลำดับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การวางแผนการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลงานในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม ยุติธรรม ให้มีความเสมอภาคเท่าเทียมกันและสามารถตรวจสอบ ทั้งนี้เพื่อเป็นอีกหนึ่งในแนวทางการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้นั่นเอง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting Job Satisfaction of Employee's in The Automotive Part Industry : A Study of Summit Auto Body Industry Co., Ltd.
Student	Miss Porntitpun Prapuksachart
Student ID.	56611128
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2015
Advisor	Assistant Professor Dr. Wornchanok Chaiyasontorn
Co - Advisor	Associate Professor Dr. Kulkunya Napompech

ABSTRACT

The purpose of this study was to study factors affecting job satisfaction of employee in Automotive Parts Industry of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. The data collection was carried out by questionnaire from 350 samples by Multi-Stage Sampling. The data analysis was carried out by analyzing the relationship between motivation and maintenance factors and job satisfaction. Descriptive statistics used for data analysis were Percentage and Mean. One-Way ANOVA was used to investigate the relationship between motivation and maintenance factors. The determination of statistical significance was at 0.05 level.

The research results revealed that the samples were mostly male, aged between 25 – 35 years of graduated education, work experiences between 4 - 6 years and level of position is officer. The results of the study revealed that employee of Summit Auto Body Industry Co., Ltd. had the level of job satisfaction as a whole at high level. In term of motivation factor, the samples emphasized the most at job characteristics and responsibility aspects, next below were the aspects of recognition and advancement. In term of maintenance factor, the sample emphasized the most at relationship with colleague aspect, next below were policy and administration, supervision technical, security, and compensation and welfare consecutively. It is found that the relationships are statistically significant at 0.05 level.

The recommendations of the study are as follows; for compensation and welfare aspect, the company should compare their compensation and welfare of companies in the same industry or at the same size of business and use the data to improve the company compensation and welfare to be

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

consistent with company turnover and current economic conditions because the aspect of compensation and welfare is a significant variable in job satisfaction of all employees. And in the aspect of increasing morale, the company should set up a clear policy about company organization and a fair, equal and verifiable system of advancement and key performance indicators setup because it is another solution to enhance job satisfaction level of employee.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม งานค้นคว้าอิสระของ คุณดวงดาว เทพสนธิ งานวิทยานิพนธ์คุณพันทิวิ บุญมาตย์ รุ่นพี่ และเพื่อน ๆ นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต รุ่นที่ 18 จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกคน รวมทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการทุกท่านที่มอบกำลังใจ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือต่าง ๆ

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันให้ศึกษาต่อปริญญาโท และน้องสาวที่น่ารักทั้งสองคนที่คอยให้กำลังใจในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ และต้องขอขอบพระคุณผู้จัดการแผนก ที่สนับสนุนส่งเสริมและอนุญาตให้ลาเวลาดูงานมาเรียนเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเปิดทัศนคติให้กว้างมากขึ้น และนำประสบการณ์ที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต

สุดท้ายนี้ทางผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านที่สนใจเพื่อนำไปใช้ประกอบความรู้ในอนาคต

พรทิตย์พรรณ พระพฤษชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์.....	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์.....	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์.....	7
2.4 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคีย์แลนด์.....	9
2.5 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย.....	10
2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิท โอ โด บอดี อินคัสตรี จำกัด.....	14
2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อังอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	25
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	25
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	27
4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด	37
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	49
5.1 สรุป	49
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	50
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก.....	56
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	56
ประวัติผู้เขียน	62

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	25
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	26
4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	26
4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	27
4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	27
4.6 ภาพรวมค่าเฉลี่ยรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน.....	28
4.7 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้าน ความสำเร็จในงาน	29
4.8 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน การได้รับการยอมรับ.....	30
4.9 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่.....	31
4.10 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	32
4.11 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ความรับผิดชอบ.....	32
4.12 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน นโยบายและการบริหาร.....	33
4.13 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน การบังคับบัญชาและการควบคุม.....	34
4.14 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	35
4.15 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ความมั่นคงในการทำงาน	36
4.16 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	36
4.17 ภาพรวมค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	37
4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยจูงใจ ..	38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความสำเร็จในงาน	39
4.20 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านการได้รับการยอมรับ	40
4.21 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความก้าวหน้าในหน้าที่.....	40
4.22 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	41
4.23 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความรับผิดชอบ	41
4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยค่าจ้าง	42
4.25 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านนโยบายและการบริหาร	44
4.26 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านการบังคับบัญชาและความคุม	45
4.27 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	46
4.28 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	46
4.29 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	47

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต	4
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	6
2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย	11
2.3 ชั้นส่วนรดยนต์ประเภทรดยนต์นั่งส่วนบุคคล	15
2.4 ชั้นส่วนรดยนต์ประเภทรถกระบะ	16
2.5 ลูกค้ำปัจจุบันของ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด	16



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ X ้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยสัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าการส่งออกรวม มีอัตราการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ยังต้องมีการพึ่งพาการนำเข้าของวัตถุดิบ ชิ้นส่วน องค์ประกอบ เงินทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่ยังต้องอาศัยความได้เปรียบทางด้านฝีมือโดยเปรียบเทียบจากการใช้แรงงาน ไร้ฝีมือค่าแรงต่ำและทุนเป็นหลัก และในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตทุนหรือทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของทุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (สมบูรณ์ กุศลพิเศษชนะ, 2548)

อุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทยมีการเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีการผลิตยานยนต์เพื่อการส่งออก และเป็นฐานการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่สำคัญ นอกเหนือจากนั้นประเทศไทยเปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างชาติ สามารถเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมเหล่านี้ได้ ดังนั้น จึงมีการขยายการลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ไม่เฉพาะบริษัทจากประเทศญี่ปุ่นเท่านั้น บริษัทยานยนต์ขนาดใหญ่ค่ายประเทศตะวันตกต่างเข้ามาตั้ง โรงงานการผลิตในประเทศไทยจนเกือบครบทุกบริษัท ดังนั้นการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยจึงสามารถใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตในประเทศไทยได้เกือบทั้งหมด และการใช้ชิ้นส่วนต่างประเทศก็ทำให้ประเทศไทยไม่ต้องทำการตลาดในการแนะนำชิ้นใหม่เพื่อที่จะต้องแข่งขันกับค่ายรถยนต์ยักษ์ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็น โตโยต้า ฮอนด้า บีเอ็มดับเบิลยู หรือเมอร์เซเดส เบนซ์ ที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับในระดับโลก ที่สำคัญก็นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เรียกได้ว่ามีความเชี่ยวชาญในระดับต้นของอาเซียน

ในปี 2558 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือเออีซีจะเกิดขึ้นเต็มรูปแบบ และมีผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การค้า อุตสาหกรรม และแรงงาน ในส่วนของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ต้องศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงแนวทางในการปรับตัวในการรองรับการเปลี่ยนแปลงอีกทั้งนโยบายการเปิดตลาดการแข่งขันที่เสรีมากขึ้นของประเทศเพื่อนบ้านและการโยกย้ายของแรงงานภายในประเทศที่กำลังจะเกิดขึ้นกับประเทศเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คู่แข่งเช่น จีน โดนีเซีย มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นต้น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะทำให้ตลาดมีประชากรรวมประมาณ 600 ล้านคน (ศูนย์ข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. 2557) ประเทศไทยจึงต้องมีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการรักษาแรงงาน หรือทุนมนุษย์ ที่มีความรู้ความสามารถในเฉพาะด้านของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจในอนาคต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานนั้นเป็นงานที่ต้องคัดสรรเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการสอบวัดความสามารถและพัฒนาโดยการได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความรู้และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย นวัตกรรม รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรและวิธีการดำเนินงานที่สะดวกและรวดเร็ว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิถาวรณ ธิพิพิศาส. 2554)

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าว อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการสาเหตุประการแรกคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544) ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงนับว่ามีคุณค่าและสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นเรื่อง que ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งานและการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและลดอัตราการลาออกของบุคลากรภายในองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับอุตสาหกรรมการผลิตประเภทต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของประเทศ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการทำงานและปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด
3. เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย นำไปวางแผนการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด จำนวน 1,858 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป
3. ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยอยู่ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 – พฤษภาคม พ.ศ. 2558

1.5 นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับบริษัท โดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในที่นี้หมายถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด โดยมีข้อกำหนด คือ เป็นพนักงานของ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่ปฏิบัติงานครบ 1 ปี และจะได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการและโบนัสที่เท่าเทียมกับพนักงานประจำทุกคนในบริษัท

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หมายถึง ผู้ผลิตชิ้นส่วน ตัวถังรถยนต์ แม่พิมพ์ แรชชี เบรคมือ ท่อไอเสีย บานพับประตูรถยนต์ รางกระจก อุปกรณ์จับยึด ส่งให้สำหรับโรงงานประกอบรถยนต์ ในที่นี้หมายถึง บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้ก่อนการเผยแพร่สู่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ได้ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)
2. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Hierarchy Modified Need Theory)
3. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)
4. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Acquired needs Theory)
5. แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)
6. ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

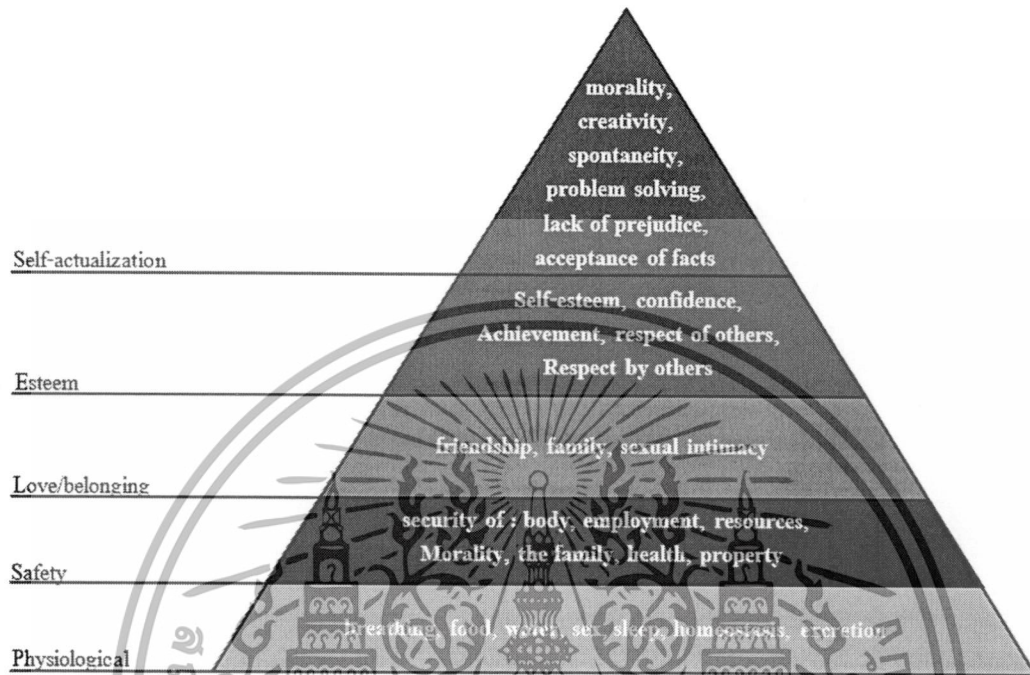
Abraham Maslow (1954 อ้างถึงใน พันทวี บุญมาตุ้ย, 2553) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยา มนุษยนิยม ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองความต้องการ เป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์ มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการ พฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ

จากภาพที่ 2.1 มาสโลว์ได้สรุปลำดับขั้นความต้องการไว้อย่างมีระเบียบ ตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย แล้วมนุษย์จะมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความปลอดภัยให้กับชีวิตของตนเอง



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมเป็นความต้องการที่จะสร้างมิตรภาพ ความรัก การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะได้รับการเคารพ เกียรติยศ และความสนใจจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization) คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์

สรุปได้ว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ นั้น ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้เกิดเป็นลำดับขั้นและไม่มีการข้ามขั้น ถ้าหากขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับที่ 2-5 ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลายระดับและเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการตอบสนองที่พึงพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Hierarchy Modified Need Theory)

Alderfer (1969 อ้างถึงใน ดวงดาว เทพสนธิ, 2556) ได้ให้ทฤษฎีที่เรียกว่า E.R.G. (Existence - Relatedness - Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุที่ช่วยให้มีชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และความมั่นคงและปลอดภัย

2. ความต้องการสัมพันธ์ภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย นำมาสู่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับความยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ

จากแนวความคิดทฤษฎี E.R.G. ความต้องการไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับขั้น บุคคลสามารถเกิดความต้องการในระดับสูงได้โดยไม่ต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยความพึงพอใจที่มาจากความต้องการนั้นจะเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murry's Manifest Needs)

เมอร์เรย์ (1938 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) มีความคิดเห็นว่าการต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกขาดซึ่ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression)
ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งหมดด้วยความรุนแรง

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะเป็นความต้องการที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามให้กับตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่สามารถยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษได้

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน เป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางหรือข้อบังคับ ต้องการที่จะพยายามต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ได้เป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จลุล่วง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและ พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่นด้วย

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความเครียด

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นสนใจ เห็นอกเห็นใจ ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่น

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือกับบุคคลที่ต้องการ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นรับรู้ในเรื่องราวของตนเอง และเกิดความสนใจ หรือแปลกใจในเรื่องราวของตนเอง

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นกระทำตามคำสั่งหรือความคิดความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็นความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่นที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกด้อย (Need for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความอายใจหรือทำให้รู้สึกอับอายไม่สบายใจ

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ต้องการได้รับการดูแลที่ปลอดภัยจากสิ่งอันตราย

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะยอมรับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเป็นระเบียบเรียบร้อย

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนเองที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากโดดเด่น นำสมัย ไม่เหมือนใคร

ดังนั้นความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสภาพทางร่างกายและจิตใจ หากเราสามารถตอบสนองความต้องการได้ตรงตามที่เราต้องการก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้ตามมาในการปฏิบัติงาน เพราะหากร่างกายและจิตใจเรามีความรู้สึกดีที่เหมาะสมกับความต้องการของตัวเองแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมานั่นเอง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีความต้องการแสวงหาของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Acquired needs Theory)

แมคคิลแลนด์ (1965 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement : NACH) บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ บุคคลที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผนมีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ จากการวิจัยของแมคเคิลเลนด์ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation : NAAF) บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นดังนั้น ผู้บริหารสามารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงาน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power : NPOW) บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อำนาจของบุคคล เป็นอำนาจทางลบใช้อำนาจรุกรานผู้อื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสภาพการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งสู่การมีสภาพที่ดีและมีความต้องการความภาคภูมิใจรวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความต้องการ 3 ประการข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาความต้องการที่แสวงหาเหล่านั้นขึ้นมาได้โดยเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต โดยพวกเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุดังความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

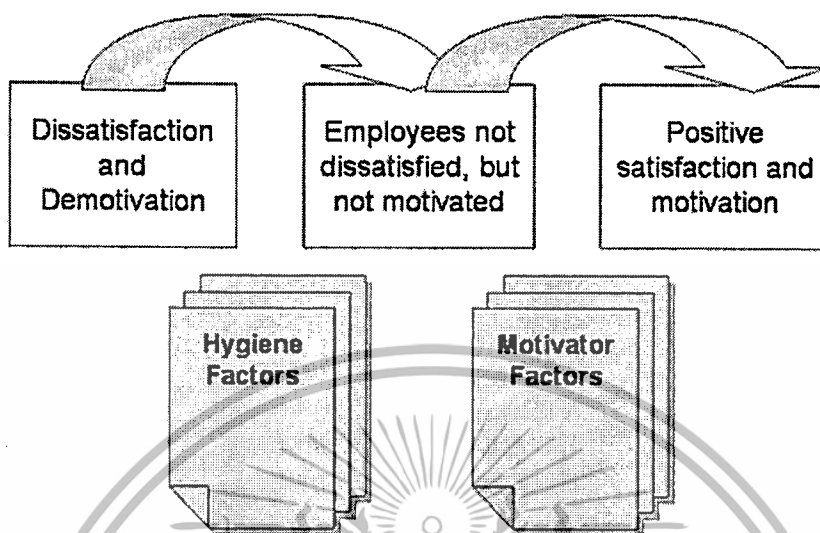
2.5 แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg (1959) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงานซึ่งความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำงาน โดยความพึงพอใจหรือมีความพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

จากภาพที่ 2.2 ตามทฤษฎีสองปัจจัย อธิบายได้ว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้วย่อมส่งผลให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานและไม่กระตือรือร้น การสร้างความพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ที่มีให้กับคนหรือผู้ปฏิบัติการภายในองค์กร



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory)

ที่มา : <http://promruca-dba04.blogspot.com/2012/10/frederick-herzberg.html>

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกในรูปแบบอื่น ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งจะ
เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอยากทำงาน

4. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ งานมีคุณค่าความสำคัญ เป็นงานที่ใช้กระบวนการทางด้านความคิด ในการทำงานควรมี
ความท้าทายความสามารถตลอดเวลาโดยมีอิสระในการทำงาน และงานที่ท้าทายต้องตรงกับความรู้
ความสามารถและความถนัด เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วน
ร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความ
เหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับ
มอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะ
ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้อง
กับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่ง
ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การ
จัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการ
ควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานของ
องค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้ง
นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของ
หัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของ
ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมาย
งานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง
การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน
มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการ
ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การ
ติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน
มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการ
ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท

7. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของ บริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10. ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน พักร้อน บำเหน็จบำนาญ

ดังนั้นจากทฤษฎีสองปัจจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่คนหรือผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับให้เกิดความพอใจโดยอาศัยการได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การยอมรับ ความก้าวหน้าในงานและส่งผลให้ตนเองประสบความสำเร็จในตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น ตรงตามความต้องการของตนเองซึ่งเป็นทัศนคติทางบวกที่ส่งผลโดยตรงกับงาน จึงสามารถทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยมาจากภายนอกตัวบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ระหว่างข้อมูลทั่วไปหรือปัจจัยส่วนบุคคลกับทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานหรือบุคคลทำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้บุคคลเกิดความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน เช่น หากผู้บริหารงานให้การยอมรับให้โอกาส ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จบุคคลนั้นย่อมมีความสุข และมีทัศนคติ ที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรใดเห็น ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการอันก่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมแก่องค์กรในที่สุด

2.6 ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด หรือ SAB ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2529 เพื่อ รองรับความต้องการด้านชิ้นส่วนยานยนต์และตัวถังรถยนต์ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีความสำคัญ ต่อการเจริญเติบโตของกลุ่มบริษัทชัมมิตตลอด 29 ปีที่ผ่านมา ด้วยความสามารถและศักยภาพใน การผลิตแม่พิมพ์เป็นของตัวเอง รวมทั้งการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและคุณภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ SAB เป็นผู้นำด้านการผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ของเมืองไทย โดยทุกโรงงานของ SAB ได้ผ่านการรับรองระบบคุณภาพ ISO 14001/2002, ISO/TS 16949/2003, CSR : DIW/2009 และ OHSAS 18001/2011 ซึ่งเป็นระบบมาตรฐานที่ได้รับการรับรองล่าสุดจากอุตสาหกรรมยานยนต์

ประวัติความเป็นมาของ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี

พ.ศ. 2515 กลุ่มบริษัท ชัมมิต ได้ถือกำเนิดขึ้นมาโดย คุณสรรเสริญ จุฬางกูร ภายใต้ชื่อ บริษัท ชัมมิต โอโต ซีท อินดัสตรี จำกัด ผลิตเบาะสำหรับ มอเตอร์ไซด์ และชิ้นส่วนภายในรถยนต์

พ.ศ. 2529 กลุ่มบริษัทชัมมิต ได้ขยายธุรกิจมาสู่ชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ (Body Parts) ภายใต้ ชื่อ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ในบริเวณจังหวัดสมุทรปราการ บนถนนบางนาตราด ก.ม. 10

พ.ศ. 2537 เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมยานยนต์ บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ได้ถูกก่อตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในย่านนิคม อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

พ.ศ. 2547 และด้วยเหตุผลเดียวกัน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) ได้ถูกก่อตั้งขึ้นในย่านนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อำเภอปลวกแดง จังหวัด ระยอง

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นบริษัทชั้นนำด้านเทคโนโลยีการผลิต และการส่งมอบชิ้นส่วนยานยนต์ที่มี คุณภาพในระดับสากล

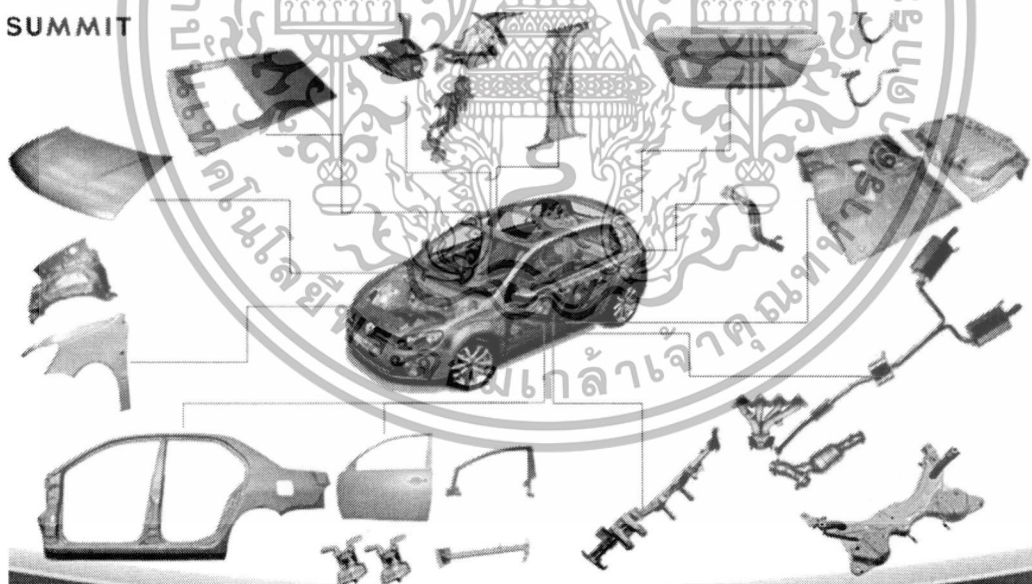
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภารกิจ

1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เครื่องมือ เทคนิคการผลิต เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ
2. พัฒนาการทดสอบ วิเคราะห์ วิจัยผลิตภัณฑ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้วยตนเอง
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของลูกค้า เช่น กิจกรรมเพื่อสังคม กิจกรรมคุณภาพ กิจกรรมเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานและกิจกรรมกีฬา เป็นต้น
4. ตอบสนองและประสานงานกับลูกค้าอย่างรวดเร็ว

บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคล (ภาพที่ 2.3) ผลิตชิ้นส่วนประเภท ตัวถังรถยนต์ ประตู หลังคา กระโปรงหน้า พื้นรถยนต์ แซชชี เบรคมือ ขาเบรค ท่อไอเสีย บานพับประตู รางกระจก และอุปกรณ์จับยึดภายในรถยนต์ ส่วนประเภทรถกระบะ (ภาพที่ 2.4) ผลิตชิ้นส่วนประเภท ประตู หลังคา กระโปรงหน้า พื้นรถยนต์ แซชชี เบรคมือ ขาเบรค ท่อไอเสีย บานพับประตู รางกระจก ฝาน้ำมัน กระบะหลัง บันไดข้าง และอุปกรณ์จับยึดและเสริมแรงภายในรถยนต์ เป็นต้น

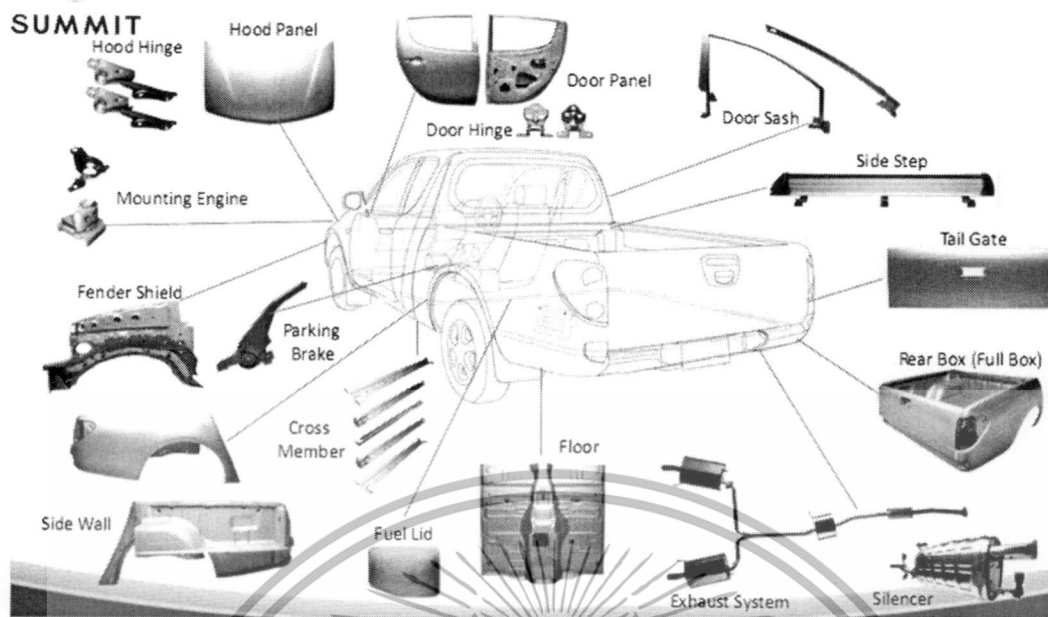
SUMMIT



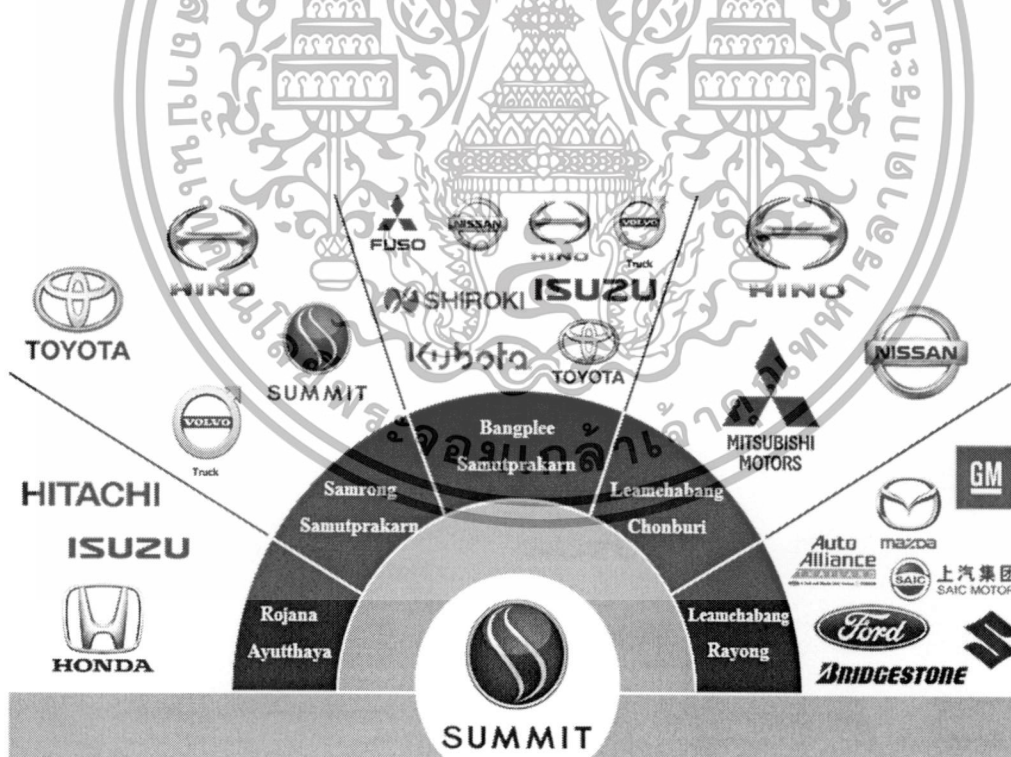
ภาพที่ 2.3 ชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทรถยนต์นั่งส่วนบุคคล

ที่มา : บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.4 ชิ้นส่วนรถยนต์ประเภทรถกระบะ
ที่มา : บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558



ภาพที่ 2.5 ลูกค้าปัจจุบันของบริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด
ที่มา : บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.5 บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ให้กับลูกค้าค่ายรถยนต์ขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง เช่น MITSUBISHI MOTORS, TOYOTA, HONDA, ISUZU, NISSAN, GM, FORD, MAZDA, VOLVO, HINO, KUBOTA, SUZUKI, BRIDGESTONE, HITACHI เป็นต้น บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มุ่งมั่นในการตอบสนองความต้องการทางด้านบริการและคุณภาพของสินค้าที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ลูกค้าในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และอื่นๆ สามารถเพิ่มผลผลิต อีกทั้งยังเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้วยการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบการทดลองขึ้นรูปแม่พิมพ์ รวมไปถึงการออกแบบชิ้นส่วนร่วมกับลูกค้า เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพสูงตรงกับความต้องการของลูกค้า

2.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รำไพณา พงษ์ธรรม (2555) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ 75 คน ทั้งหมด 5 สาขา สำนักงานเขต และสำนักงานภาค ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ กำหนดระดับความพึงพอใจอาศัยมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และวิเคราะห์ปัญหาในการทำงานโดยการจัดเรียงลำดับของปัญหา (Ranking) ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี นับถือศาสนาพุทธ ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี ระดับรายได้ 15,000 – 20,000 บาท ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย กลุ่มประชากรมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจูงใจในการทำงาน อันดับสามคือ ด้านรายได้และค่าตอบแทน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสวัสดิการของพนักงาน

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 377 คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ใช้แบบสอบถามและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -5 ปี ปัจจัยที่จูงใจมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านค่าจ้างที่มีความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากที่สุดคือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านความสำเร็จ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 68 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test One way ANOVA และ Least Significant Difference (LSD) พบว่าระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พันทวี บุญมาตย์ (2553) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกรที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับวิศวกรโดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนในเรื่องของอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับวิศวกร ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยอิทธิพลของระดับการศึกษาสูงสุดส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกับระดับความพึงพอใจ และอิทธิพลของประสบการณ์การทำงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับระดับความพึงพอใจ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย

สุพจน์ ประชุมทอง และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลค่า ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test F-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานประจำ เป็นเจ้าหน้าที่เลขานุการและวิศวกร ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านลักษณะงานและการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยการจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบาย การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

นรวิรุ์ ศรีเพ็ญ (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคด้วยแบบสอบถามจำนวน 1,331 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ไคสแควร์ (Chi-Square) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แจกแจงเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจใน ด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปกครองบังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนสภาพสมรส และระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือสำหรับการวิจัย กำหนดแนวทางในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือข้อมูลในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือข้อมูลส่วนที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาก่อนจากแหล่งอื่น ๆ เช่น เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร หนังสือพิมพ์และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

3.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีจำนวนทั้งหมด 1,858 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนทั้งหมด จึงสามารถกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณสูตรของ Yamane (บุญมี พันธุ์ไทย. 2545 : 134)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

$$n = \frac{1,858}{1 + (1,858)(0.05)^2}$$

= 350 คน

ดังนั้น จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 คน

3.4 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกพนักงานที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ในการทำแบบสำรวจ
2. สุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) คือ เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ทำการวิเคราะห์โดยวิธีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) ทางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจตามวิธีวัดแบบ Likert Scale โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีคะแนนสำหรับตัวเลือก ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	มาก
คะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	น้อย
คะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยแบ่งระดับความพึงพอใจด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้วิธีการคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้น ตามหลักการค่าเฉลี่ย ดังนี้

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

ซึ่งสามารถนำค่าเฉลี่ย ของแต่ละอันตรภาคชั้น มาแปลความหมาย ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	เท่ากับ	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	เท่ากับ	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	เท่ากับ	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	เท่ากับ	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	เท่ากับ	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

3. ข้อมูลทางด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจตามวิธีวัดแบบ Likert Scale โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีคะแนนสำหรับตัวเลือก ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	มาก
คะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	น้อย
คะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หากพบว่าตัวแปรคู่ใดมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธี LSD (Fisher Least Significant Difference) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 เพศ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 เนื่องจากในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	266	76.0
หญิง	84	24.0
รวม	350	100.0

4.1.2 อายุ

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวนมากที่สุด คือ 214 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 ถัดมา คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ มากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 (ตารางที่ 4.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	28	8.0
25 - 35 ปี	214	61.1
36 - 45 ปี	99	28.3
มากกว่า 45 ปี	9	2.6
รวม	350	100.0

4.1.3 ระดับการศึกษา

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คือ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	134	38.3
ปริญญาตรี	194	55.4
สูงกว่าปริญญาตรี	22	6.3
รวม	350	100.0

4.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 7-9 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด คือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 (ตารางที่ 4.4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	94	26.9
4 – 6 ปี	99	28.3
7 – 9 ปี	80	22.9
10 ปีขึ้นไป	77	22.0
รวม	350	100.0

4.1.5 ระดับตำแหน่งงาน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา คือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานผู้จัดการแผนก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานผู้จัดการฝ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้อำนวยการจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	185	52.9
วิศวกร	117	33.4
หัวหน้าส่วน	24	6.9
ผู้จัดการแผนก	16	4.6
ผู้จัดการฝ่าย	6	1.7
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	2	0.6
รวม	350	100.0

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความพึงพอใจโดยแปลความหมายของระดับความพึงพอใจดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
คะแนนค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด

4.2.1 ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความพึงพอใจในระดับสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.39 ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม มีค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.33 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และด้านที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.01 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ภาพรวมค่าเฉลี่ยรายด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ด้านความสำเร็จในงาน	3.79	0.638	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.75	0.788	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.53	0.684	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.42	0.740	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.39	0.800	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม	3.37	0.817	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.36	0.655	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.33	0.841	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.22	0.837	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.01	0.837	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.764	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานท่านมีความพอใจและปลาบปลื้มใจในงานของท่านเป็นอย่างมาก มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 ท่านมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 และเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานท่านมีความพอใจและปลาบปลื้มใจในงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.92	0.760	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.549	มาก
ท่านมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.70	0.646	มาก
เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ	3.69	0.597	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.638	มาก

4.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับ

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชย ในความรู้ความสามารถของท่าน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 เพื่อนร่วมงานมักให้การยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่เสมอ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 และบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา มักมาขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชย ในความรู้ความสามารถของท่าน	3.44	0.638	มาก
เพื่อนร่วมงานมักให้การยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของท่าน	3.38	0.621	ปานกลาง
ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.33	0.681	ปานกลาง
บุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา มักมาขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.28	0.679	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.655	ปานกลาง

4.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า ภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชย ในความรู้ความสามารถของท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 และหน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 (ตารางที่ 4.9)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.45	0.864	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชย ในความรู้ความสามารถของท่าน	3.17	0.820	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน	3.17	0.864	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.17	0.854	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดี	3.15	0.782	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	0.837	ปานกลาง

4.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 ท่านมีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.45 ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทนาย มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 (ตารางที่ 4.10)

4.2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ
จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการพบว่า ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสมอ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 ท่านสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้เสมอ มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 และท่านพอใจกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.49 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน	3.51	0.680	มาก
ท่านมีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.45	0.695	มาก
ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.39	0.712	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำทนาย	3.38	0.834	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.34	0.777	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42	0.740	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ	3.58	0.654	มาก
ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสมอ	3.54	0.696	มาก
ท่านสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้เสมอ	3.51	0.689	มาก
ท่านพอใจกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย	3.49	0.697	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.684	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า บริษัทมีการกำหนด นโยบาย / แผนงาน / โครงการกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติตามได้ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.47 หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 บริษัทมีวิธีการสื่อสารภายในองค์กรในเรื่อง นโยบาย แผนงาน และสามารถแจ้งให้ทราบได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.33 และบริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และมอบหมายหน้าที่เหมาะสมกับบุคคล มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.09 (ตารางที่ 4.12)

4.2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการบังคับบัญชาและควบคุม

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการบังคับบัญชาและควบคุม พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหาส่วนตัวและปัญหาการทำงาน ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 และบริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม ยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.10 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
บริษัทมีการกำหนด นโยบาย / แผนงาน / โครงการกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติตามได้	3.47	0.814	มาก
หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	3.42	0.935	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
บริษัทมีวิธีการสื่อสารภายในองค์กรในเรื่อง นโยบาย แผนงาน และสามารถแจ้งให้ทราบได้ เป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.33	0.797	ปานกลาง
บริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และมอบหมาย หน้าที่เหมาะสมกับบุคคล	3.09	0.818	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	0.841	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการบังคับ
บัญชาและควบคุม

ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้และความสาม รถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	3.54	0.777	มาก
เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหา ส่วนตัวและปัญหาการทำงาน ท่านสามารถขอ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้	3.46	0.875	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.38	0.840	ปานกลาง
บริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และมอบหมาย หน้าที่อย่างเหมาะสม ยุติธรรม	3.10	0.777	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	0.817	ปานกลาง

4.2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในหน่วยงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 3.77 ทุกคนในหน่วยงานพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบกับปัญหา มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานทุกคนในหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือกันแก้ไข มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.48 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.681	มาก
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.77	0.759	มาก
ทุกคนในหน่วยงานพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบกับปัญหา	3.56	0.864	มาก
เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานทุกคนในหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือกันแก้ไข	3.48	0.849	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.788	มาก

4.2.10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัทได้นานเท่าที่ท่านต้องการ มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานมีความมั่นคง มีชื่อเสียง และมีภาพพจน์ที่ดี มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 3.44 และท่านมั่นใจว่าบริษัทสามารถให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของท่านได้ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 (ตารางที่ 4.15)

4.2.11 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า เงินเดือน / ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 ท่านพอใจกับ เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 ท่านพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ (โบนัส ค่ารักษาพยาบาล

วันหยุดฯ) ที่ท่านได้รับ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.94 และท่านพอใจกับ การเลื่อน
ขั้นเงินเดือน ที่บริษัทกำหนดให้ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.87 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความ
มั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
ท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัท ได้นานเท่าที่ ท่านต้องการ	3.46	0.736	มาก
ท่านรู้สึกว่ายี่ห้อของท่านมีความมั่นคง มี ชื่อเสียง และมีภาพพจน์ที่ดี	3.44	0.823	มาก
ท่านมั่นใจว่าบริษัทสามารถให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบการปฏิบัติงานของท่านได้	3.27	0.842	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.800	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านค่า
ตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึงพอใจ
เงินเดือน / ค่าตอบแทน ที่ท่าน ได้รับเหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.15	0.793	ปานกลาง
ท่านพอใจกับ เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับ	3.05	0.792	ปานกลาง
ท่านพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ (โบนัส ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดฯ) ที่ท่าน ได้รับ	2.94	0.908	ปานกลาง
ท่านพอใจกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่บริษัท กำหนดให้	2.87	0.854	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.01	0.837	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.12 ภาพรวมค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา โดยภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ภาพรวมค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
โดยรวมท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.53	0.708	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	0.708	มาก

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษา ได้กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): ปัจจัยในประเด็นปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูนไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี

สมมติฐานรอง (H_1): ปัจจัยในประเด็นปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี

ดังนั้น จึงนำข้อมูลปัจจัยในประเด็นปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าจูนมาทดสอบสมมติฐานโดยการใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งหากมีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หากพบว่าตัวแปรคู่ใดมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธี LSD (Fisher Least Significant Difference) ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

4.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยเชิงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับ
ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	N	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน					
น้อยที่สุด	0	0.00	0.00	5.184	0.002*
น้อย	2	3.00	0.00		
ปานกลาง	64	3.30	0.582		
มาก	212	3.54	0.691		
มากที่สุด	72	3.75	0.801		
ด้านการได้รับการยอมรับ					
น้อยที่สุด	2	2.50	0.707	2.814	0.025*
น้อย	16	3.25	0.447		
ปานกลาง	160	3.48	0.785		
มาก	155	3.63	0.603		
มากที่สุด	17	3.59	0.870		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่					
น้อยที่สุด	14	3.57	1.089	6.513	0.000*
น้อย	39	3.03	0.668		
ปานกลาง	171	3.61	0.645		
มาก	116	3.61	0.695		
มากที่สุด	10	3.30	0.675		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
น้อยที่สุด	0	0.00	0.000	13.702	0.000*
น้อย	26	3.19	0.634		
ปานกลาง	176	3.37	0.669		
มาก	138	3.80	0.685		
มากที่สุด	8	3.88	0.641		
ด้านความรับผิดชอบ					
น้อยที่สุด	2	3.00	0.000	5.892	0.000*
น้อย	6	3.17	0.753		
ปานกลาง	118	3.35	0.632		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจ	N	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ					
มาก	194	3.60	0.685		
มากที่สุด	30	3.93	0.907		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยงูใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านย่อย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ พบว่าปัจจัยงูใจทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากนั้นนำมาหาความแตกต่างในแต่ละด้าน เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย					
ปานกลาง		-0.297			
มาก		-0.538	-0.241*		
มากที่สุด		-0.750	-0.453*	-0.212*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านความสำเร็จในงานที่แตกต่างกันมี 3 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	-0.750				
ปานกลาง	-0.975	-0.225			
มาก	-1.132*	-0.382*	-0.157*		
มากที่สุด	-1.088*	-0.338	-0.113	0.044	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	0.546*				
ปานกลาง	-0.037	-0.583*			
มาก	-0.041	-0.586*	-0.004		
มากที่สุด	0.271	-0.274	0.308	-0.312	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านการได้รับการยอมรับที่แตกต่างกันมี 4 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ที่แตกต่างกันมี 3 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย					
ปานกลาง		-0.173			
มาก		-0.605*	-0.432*		
มากที่สุด		-0.683*	-0.510*	-0.078	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	-0.167				
ปานกลาง	-0.347	-0.181			
มาก	-0.603	-0.436	-0.256*		
มากที่สุด	0.167	-0.767*	-0.586*	-0.303*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.22 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมี 4 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันมี 4 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยคำจูน

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	N	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร					
น้อยที่สุด	9	2.44	0.527	7.738	0.000*
น้อย	41	3.32	0.650		
ปานกลาง	119	3.58	0.644		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยจำแนก	N	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร					
มาก	151	3.58	0.734		
มากที่สุด	30	3.73	0.640		
ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม					
น้อยที่สุด	6	3.50	1.225	7.063	0.000*
น้อย	35	3.26	0.886		
ปานกลาง	134	3.38	0.669		
มาก	138	3.65	0.600		
มากที่สุด	37	3.92	0.722		
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน					
น้อยที่สุด	0	0.00	0.000	10.686	0.000*
น้อย	7	2.71	0.756		
ปานกลาง	83	3.28	0.611		
มาก	192	3.59	0.657		
มากที่สุด	68	3.78	0.808		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
น้อยที่สุด	6	3.17	1.472	5.064	0.001*
น้อย	21	3.14	0.655		
ปานกลาง	173	3.46	0.686		
มาก	127	3.66	0.633		
มากที่สุด	23	3.87	0.815		
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
น้อยที่สุด	22	3.64	1.002	6.234	0.000*
น้อย	59	3.27	0.665		
ปานกลาง	164	3.46	0.630		
มาก	96	3.79	0.679		
มากที่สุด	9	3.67	1.000		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกับปัจจัยค่าจ้างซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านย่อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าปัจจัยค่าจ้างทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากนั้นนำมาหาความแตกต่างในแต่ละด้านเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD โดยแสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	-0.873*				
ปานกลาง	-1.135*	-0.263*			
มาก	-1.138*	-0.266*	-0.003		
มากที่สุด	-1.289*	-0.416*	-0.154	-0.151	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันมี 7 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกจากด้านการบังคับบัญชาและควบคุม

ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	-0.243				
ปานกลาง	-0.119	-0.123			
มาก	-0.152	-0.395*	-0.272*		
มากที่สุด	-0.419	-0.662*	-0.538*	-0.151	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านการบังคับบัญชาและควบคุมแตกต่างกันมี 4 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันมี 6 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับมาก มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วย	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย					
ปานกลาง		-0.563*			
มาก		-0.874*	-0.311*		
มากที่สุด		-1.065*	-0.502*	-0.191*	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	0.024				
ปานกลาง	-0.290	-0.314			
มาก	-0.495	-0.519*	-0.205*		
มากที่สุด	-0.703*	-0.727*	-0.413*	-0.208	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.28 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันมี 5 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.29 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยจำแนกจากด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด					
น้อย	0.365*				
ปานกลาง	0.179	-0.186			
มาก	-0.155	-0.520*	-0.334*		
มากที่สุด	-0.030	-0.395*	-0.209*	-0.125	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกันมี 5 คู่ คือ

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับน้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในประเด็นปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 350 คน จากบริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 - 6 ปี และมีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานของบริษัท

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและควบคุม ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและควบคุม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อให้บริษัทนำไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการทำงานและปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1. บริษัทควรทำการสำรวจเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบริษัทอื่นในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่จังหวัดเดียวกัน หรือเปรียบเทียบกับบริษัทที่มีสัญชาติไทยเช่นกัน เพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ และสามารถนำมาตรวจสอบกับอัตราที่บริษัทใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้ว่าอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งนี้เพื่อชี้แจงให้พนักงานภายในบริษัททราบและเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่และด้านการได้รับการยอมรับ

1. บริษัทควรทำการกำหนดโครงสร้างองค์กรใหม่ (Organization Structure) เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างคนแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ฝ่ายการตลาด ควรมีพนักงานในตำแหน่งใด และกำหนดหน้าที่การทำงานของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทราบลักษณะงาน และเป้าหมายของงานที่ตนได้รับมอบหมาย

2. บริษัทควรกำหนดระยะเวลาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น อาจมีการปรับเปลี่ยนแผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้หลักเกณฑ์ให้พนักงานดำรงตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นระยะเวลา 2 ปี เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนด ให้ทำการปรับเลื่อนตำแหน่งใหม่ตามโครงสร้างการบริหารงานที่บริษัทกำหนดไว้ เช่น หากปัจจุบันตำแหน่งพนักงาน (Staff) เมื่อปฏิบัติครบตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดไว้ ให้ได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นเป็นหัวหน้างาน (Leader) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และยังช่วยรักษาพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะด้านให้ทำงานอยู่กับบริษัทให้นานมากขึ้น

ด้านนโยบายและการบริหาร

1. บริษัทควรจัดประชุมใหญ่ประจำปี ซึ่งประกอบด้วยพนักงานทุกคนภายในบริษัทต้องมีส่วนเข้าร่วมรับฟัง เพื่อรับทราบการแถลงนโยบายการบริหารงานชี้แจงเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน และความสำเร็จที่บริษัทคาดหวังในปีนั้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เกิดการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้อีกด้วย

2. บริษัทควรจัดประชุมประจำ เพื่อชี้แจงความสำเร็จตามที่ได้ดำเนินงานตามนโยบายประจำปี ทำให้พนักงานทราบถึงความสามารถของบริษัทว่าเป็นไปในทิศทางใด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

ในฝ่ายต่าง ๆ ได้รับความทราบผลการดำเนินงานของตนเอง ซึ่งหากเกิดความผิดพลาดจะช่วยให้เกิดการแก้ไข ปรับปรุงได้อย่างรวดเร็ว

3. บริษัทควรจัดให้มีการประชุมตอนเช้า (Morning talks) เพื่อแจ้งให้ทราบถึง การวางแผน การผลิต แนวทางในการปฏิบัติงาน ข่าวสารภายในบริษัท หรือประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ด้านการบังคับบัญชาและควบคุม

1. บริษัทควรกำหนดรายละเอียดของงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร

2. ควรกำหนดรูปแบบ วิธีการในการประเมินและวัดผลการทำงานของพนักงานทุกคน โดยอาจใช้วิธีการวัดผลประสิทธิภาพของการทำงาน Key Performance Indicator (KPI) ซึ่งตัวชี้วัดในแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ฝ่ายการผลิต กำหนดตัวชี้วัด คือผลผลิตของเสียเป็นศูนย์ ฝ่ายการตลาด กำหนดตัวชี้วัด คือมีลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้น ฝ่ายจัดซื้อ กำหนดตัวชี้วัด คือ ลดต้นทุนจากการสั่งซื้อ เป็นต้น

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานประจำมีสิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัท เพื่อส่งเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ ไปพร้อมกันกับสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เกิดความรักความผูกพันต่อบริษัทมากยิ่งขึ้น และยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้อีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด มีความเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ สาขาในเครือ หรือเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและประยุกต์ปรับใช้ในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคคลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อบริษัท

2. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจในด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำไปเป็นส่วนสนับสนุนการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานภายในบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานภายในบริษัท เพราะความเครียดอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางป้องกันและหาวิธีแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับบริษัทได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กระทรวงอุตสาหกรรม. 2554. แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555 - 2574.

เข้าถึง โดย : http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/National-Industrial_Development_Master_Plan.pdf.

กรุงเทพธุรกิจ. 2557. อนาคตอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย. เข้าถึง โดย :

<http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/politics/opinion/aporn/20140814/598460>.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐพร สุมิตรรัชตานนท์. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐภา กรීหิรัญ. 2550. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงดาว เทพสนธิ. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรเจเนอเรชั่นวายกรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดชลบุรี.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูง. 2555 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory).

เข้าถึง โดย : <http://www.promrucsadb04.blogspot.com/2010/10/frederick-herzberg.html>.

นรวิรี ศรีเพ็ญ. 2541. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.”

ภาคินิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บริษัท ซัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. 2558. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท. เข้าถึง โดย : <http://www.summitautogroup.com>.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พนทวิ บุญมาตย์. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไคร์ฟในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มังฉรี โอสถานนท์. 2539. “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การศึกษาพิเศษ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รำไพพงษา พงษ์ธรรม. 2555. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารอิสลาม
แห่งประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เรณู สุขฤกษ์กิจ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณภา ขอบผดุง. 2552. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. 2554. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. เข้าถึงโดย :
http://www.en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2554. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
วิจิตรหัตถกร.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุโข และทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. 2535. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม
สำหรับ การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภกิตต์ กิจประพุกทีกุล. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2557. ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
เข้าถึงโดย : <http://www.thai-aec.com/>.

สมบุรณ์ กุลวิเศษชนะ. 2548. “เลือกลงทุนใน Human Capital อย่างไรให้ได้ผล.” วารสารบริหาร
ธุรกิจ. ปีที่ 28 (ฉบับที่ 108 ตุลาคม – ธันวาคม).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุพจน์ ประชุมทอง และ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย – เยอรมัน.” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2556.

Cohen, L., and Manion, L. 1989. **Research Method in Education.**3rd.Ed.London : Routledge.

Herzberg, K. Frederick. 1959. **The Motivation of Work.** New York : John Wiley & Sons, Inc.

Lloyd,C. and Cook,A. 1993. **Implementing Standards of Competence.** London : British Library Cataloguing.

Maslow,Abraham H. 1964. **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row.

McClelland, D.C. 1961. **The achieving society.** New York : Van Nostrad.

Mondy, R. Wayne and Robert M.NoelIII.1993. **Human Resource Management.** 5th Ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.

Secord, P. F. & Backman, C. W. 1964. **Work of motivation.** New York: McGraw-Hill.

Sheermon. D. 2004. **Competency Based HRM : A Strategies Resource for Competency Mapping Assessment and Development Canters.** New Delhi : Tata McGraw-Hill.

Spector. Paul E. 1996. **Industrial and Organizational Psychology.** New York : Johon Wiley & SON.

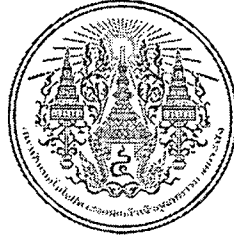
Strauss. G. and Sayless,L.R. 1960. **Personal : The Human Problem of Management.** 4th New York : Prentice-Hall.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
บริษัทซัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการสอบถามจะนำไปใช้ประกอบการศึกษาของนักศึกษาท่านนั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- 1) หญิง 2) ชาย

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 25 ปี 2) 25 – 35 ปี
 3) 36 – 45 ปี 4) มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี
 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) 1 - 3 ปี 2) 4 - 6 ปี
 3) 7 - 9 ปี 4) 10 ปี ขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งงาน

- 1) พนักงาน 2) วิศวกร
 3) หัวหน้าส่วน 4) ผู้จัดการแผนก
 5) ผู้จัดการฝ่าย 6) ผู้จัดการทั่วไป
 7) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 8) ผู้อำนวยการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง พิจารณาให้ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับ

ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด โดยระดับความสำคัญมีดังนี้

คะแนนระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนระดับ 4 หมายถึง มาก

คะแนนระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนระดับ 2 หมายถึง น้อย

คะแนนระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านความสำเร็จในงาน					
1.1) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นตามที่ได้รับมอบหมาย					
1.2) เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ					
1.3) เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานท่านมีความพอใจและปลื้มปิติใจในงานของท่านเป็นอย่างมาก					
1.4) ท่านมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
2 ด้านการได้รับการยอมรับ					
2.1) ผู้บังคับบัญชาให้การยกย่อง ชมเชย ในความรู้และความสามารถของท่าน					
2.2) เพื่อนร่วมงาน มักให้การยกย่อง ชมเชย ในความสามารถของท่าน					
2.3) บุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา มักมาขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4) ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน					
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่					
3.1) ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งได้					
3.2) หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานของท่าน					
3.3) หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดี					
3.4) หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
3.5) ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
4.1) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความสนใจของท่าน					
4.2) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ					
4.3) ท่านมีโอกาสใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4.4) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทาย					
4.5) ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ด้านความรับผิดชอบ					
5.1) ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ					
5.2) ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.3) ท่านสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ งานประสบความสำเร็จได้เสมอ					
5.4) ท่านพอใจกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ด้านนโยบายและการบริหาร					
6.1) บริษัทมีการกำหนด นโยบาย / แผนงาน/ โครงการกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน สามารถ นำไปปฏิบัติตามได้					
6.2) บริษัท มีวิธีการสื่อสารภายในองค์กรใน เรื่อง นโยบาย แผนงาน และสามารถแจ้งให้ ทราบได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					
6.3) บริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และ มอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับบุคคล					
6.4) หน่วยงานของท่านได้จัดทำคู่มือระเบียบ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
7. ด้านการบังคับบัญชาและความคุม					
7.1) บริษัทมีการจัดแบ่งภาระงาน และ มอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค ยุติธรรม					
7.2) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้และ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
7.3) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
7.4) เมื่อท่านมีปัญหาเกิดขึ้นทั้งในด้านปัญหา ส่วนตัวและปัญหาการทำงาน ท่านสามารถ ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้					
8. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน					
8.1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
8.2) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.3) ทุกคนในหน่วยงานพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบกับปัญหา					
8.4) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงานทุกคนในหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือกันแก้ไข					
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
9.1) ท่านสามารถปฏิบัติงานในบริษัทได้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
9.2) ท่านรู้สึกว่าเป็นบริษัทของท่านมีความมั่นคง มีชื่อเสียง และมีภาพพจน์ที่ดี					
9.3) ท่านมั่นใจว่าบริษัทสามารถให้ควมคุ้มครองและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของท่านได้					
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
10.1) เงินเดือน / ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
10.2) ท่านพอใจกับ เงินเดือน / ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ					
10.3) ท่านพอใจกับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่บริษัทกำหนดให้					
10.4) ท่านพอใจกับ สวัสดิการต่าง ๆ (โบนัส ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดฯ) ที่ท่านได้รับ					
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน					
1) โดยภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรู๊วใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญเอให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
 ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อตอบแบบสอบถามนี้
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ถึงบุคคลอื่น และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวพรทิตย์พรรณ พระพฤษชาติ
วัน-เดือน-ปีเกิด	25 มิถุนายน พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	201/143 ม.1 ซ.1 ถนน เทพารักษ์ ตำบลบางเสาธง อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ 10540 มือถือ 087-1013157 Email : porntitpun.chom@gmail.com
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2550 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด การประเมินราคา บริษัท บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินคัสตรี จำกัด



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้