

โครงการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

Factors influencing employees is satisfaction on performance
in Lonique.co.LTD

โดย

นางสาวกัณฑพร จ้อยเจริญ

นางสาวกุลปรียา สุขใส

นางสาวณัฏชลิตา เรืองศิริ

โครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

สาขาบริหารธุรกิจและการจัดการ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2558



ใบรับรองโครงการวิจัย

สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

Factors influencing employees is satisfaction on performance

in Lonique.co.LTD

โดย

นางสาวกัณฑพร จ้อยเจริญ 55100006

นางสาวกุลปรียา สุกใส 55100012

นางสาวณัทชลิดา เรืองศิริ 55100094

รายงานฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาวิชาโครงการวิจัย หลักสูตรวท.บ. (บริหารธุรกิจเกษตร)

เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2559

ประธานกรรมการโครงการวิจัย 21/มีนาคม/2559

(อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อัสวเรืองพิภพ)

ประธานหลักสูตร 21/มีนาคม/2559

(รองศาสตราจารย์อมรศรี ดันพิพัฒน์)

บทคัดย่อ

ปีการศึกษา 2558

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด	
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)	Factors influencing employees is satisfaction on performance in Lonique.co.LTD	
ชื่อ-สกุล	นางสาวกัณฑพร จ้อยเจริญ นางสาวกุลปรีญา สุขใส นางสาวณัทชลิดา เรืองศิริ	
หลักสูตร	บริหารธุรกิจเกษตร	สาขาวิชา บริหารธุรกิจและการจัดการ
คณะ	การบริหารและจัดการ	
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อัครเรืองพิภพ	21 มีนาคม 2559

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันบริษัทไอออนิก จำกัด เป็นหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจด้านการผลิตและจัดจำหน่ายปุ๋ย ซึ่งต้องมีการปรับตัวพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับ คู่แข่งได้ การดำเนินงานของบริษัท การปฏิบัติงานของพนักงาน จะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือ การทำงานที่น่าเบื่อหน่าย ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่มากเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการดำเนินงานของบริษัทและมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อบริษัทและปัจจัยด้านจูงใจและทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยผลของการวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยธุรกิจ ในการนำไปสร้างแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างนโยบายการบริหาร การกำหนดกลยุทธ์ กำหนดมาตรการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับ

พนักงานบริษัท ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก พนักงานทั้งสำนักงานใหญ่และโรงงานกาญจนบุรี 1,2 พนักงานไร่ พนักงานรายวัน เป็นจำนวนทั้งหมด 312 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์ การสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรที่เป็นพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด จำนวน 312 คน ส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย ร้อยละ 50.641 อายุเฉลี่ย 30 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.577 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเฉลี่ย 3 ปี และฝ่ายงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ที่โรงงานกาญจนบุรี 1 คิดเป็นร้อยละ 57.051

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งทุกด้านมีระดับภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (multiple regression analysis) พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์กับตัวแปรตามหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.433 ผลการทดสอบสถิติ F เท่ากับ 11.099 มีนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.01$ พบว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ 4 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha = 0.05$ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ t โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร โรงงานกาญจนบุรี 1 และ เพศ โดยปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยโรงงานกาญจนบุรี 1 และปัจจัยเพศ ซึ่งเป็นตัวแปรดummies ปัจจัยโรงงานกาญจนบุรี 1 มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานที่ฝ่ายงานโรงงานกาญจนบุรี 1 มีค่าสูงกว่าฝ่ายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงงานกาญจนบุรี 1 ส่วน

ปัจจัยเพศ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายต่ำกว่าเพศหญิง ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.50 คะแนน

ข้อเสนอแนะของการศึกษานี้ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด ในแต่ละด้านมีดังนี้ บริษัทควรวางแผนลักษณะงานของงานที่ทำให้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บริษัทควรมีการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน บริษัทควรมีงานที่น่าสนใจ ริเริ่มท้าทายที่ต้องให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติโดยตรง บริษัทควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานในบริษัท ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและกันและควรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญเรื่องการรักษาความปลอดภัยทั้งช่วงกลางวันและกลางคืน ให้มีความปลอดภัย การมีระบบถ่ายเทอากาศได้สะดวก มีสถานที่ทำงานที่มีระดับเสียงที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก ควรปรับปรุงเรื่องการบริหารสภาพแวดล้อม ส่วนผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด ปัจจัยด้านเพศ บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านต่างๆกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง อาจจะเพราะว่า เพศหญิงมีความต้องการทางการเงิน และ ความทะเยอทะยานทางด้านอาชีพน้อยกว่าเพศชาย ปัจจัยด้านฝ่ายโรงงานกาญจนบุรี 1 จำนวนพนักงานมากกว่าสถานที่อื่นของบริษัท ควรให้ความสำคัญกับโรงงานกาญจนบุรี 1 เนื่องจากมีพนักงานเป็นจำนวนมาก ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรให้การไว้วางใจและยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการประสานงานที่มีความเหมาะสม บริษัทควรมีการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอและในการวิจัยควรนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแยกออกจากกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ศึกษา

คำนิยม

โครงการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นจนสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ปรเมศร์ อิศวเรืองพิภพ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยละเอียดจนทำให้ได้รายงานที่สมบูรณ์ สร้างความภูมิใจแก่คณะ ผู้จัดทำอย่างมาก รวมทั้งกรรมการสอบโครงการวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำในส่วนของ การสอบ โครงการวิจัย ตลอดจนอาจารย์ประจำหลักสูตรวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และประสิทธิประสาทวิชาความรู้ตลอดหลักสูตรการศึกษา คณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ บริษัท ไอออนิก จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานอันเป็น ประโยชน์ คณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

นอกจากนี้คณะผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สำนักงานใหญ่ โรงงานกาญจนบุรี 1 โรงงานกาญจนบุรี 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ที่ควบคุมห้องคอมพิวเตอร์คณะกรรมการบริหารและจัดการทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ตลอดมา

สุดท้ายนี้คณะผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ที่รักและเคารพอย่างสูง รวมถึงขอบคุณ เพื่อนๆทุกคนที่เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือในทุกเรื่อง

กัณฑพร ช้อยเจริญ

กุลปรีชา สุกใส

ณัทชลิดา เรืองศิริ

มีนาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	i
คำนิยาม	IV
สารบัญ	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
2.2 ทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับการศึกษา.....	9
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.4 กรอบแนวความคิด.....	23
2.5 สมมติฐานการศึกษา	25
บทที่ 3 วิธีการศึกษา.....	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	42

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด.....	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด.....	51
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	54
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	63
5.1 บทสรุป	63
5.2 ข้อเสนอแนะ	66
เอกสารอ้างอิง	69
ภาคผนวก	72
แบบสอบถาม	73

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจูน	22
3.1 ตารางค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	28
3.2 ตารางการทดสอบสมมติฐาน	30
3.3 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ	34
4.1 ตารางจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	42
4.2 ตารางอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	43
4.3 ตารางจำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	43
4.4 ตารางจำนวนและร้อยละจำแนกตามฝ่ายงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	43
4.5 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านความสำเร็จของงาน	44
4.6 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	45
4.7 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	46
4.8 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน	47
4.9 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	48
4.10 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	49
4.11 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	49
4.12 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในงาน	50
4.13 ตารางค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อม	51
4.14 ตารางความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	51

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยของข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนนิค จำกัด.....	53
4.16 ตารางผลการทดสอบสมมติฐาน	59

สารบัญภาพ

ตารางที่	หน้า
1 กรอบแนวความคิดของการศึกษา.....	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

ความพึงพอใจ หมายถึงทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย (ดิเรก ฤกษ์หรรษา. 2528)

องค์กรควรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้สาเหตุของความไม่พึงพอใจ เช่น ความเหนื่อยล้าของการทำงาน ปริมาณการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อม สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆที่ได้รับ ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความก้าวหน้าขององค์กรและเป็นองค์ประกอบสำหรับความสำเร็จขององค์กรซึ่งมีปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ดังนั้นเราจึงนำทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์เกอร์เพื่อใช้ในการศึกษา

ในปัจจุบันบริษัทไอออนิค จำกัด มีพนักงานประมาณ 312 คน เป็นหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจด้านการผลิตและจัดจำหน่ายปุ๋ย ซึ่งต้องมีการปรับตัวพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ การดำเนินงานของบริษัท การปฏิบัติงานของพนักงาน จะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือ การทำงานที่น่าเบื่อหน่าย ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่มากเกินไปทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อการดำเนินงานของบริษัทและมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการกระตุ้นให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทแรงใจให้กับองค์กร มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างไรก็ตามการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ต้องมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันระหว่างผู้บริหาร

และพนักงาน องค์กรย่อมอยากได้ผลประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสูงสุด อยากให้คนทำงานด้วยการเสียดสีและจริงจัง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความขยัน ทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ส่วนพนักงานย่อมอยากได้ผลตอบแทนที่ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น อยากได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น อยากได้รับความสะดวกสบาย อยากได้เวลาพักผ่อน อยากได้สวัสดิการต่าง ๆ ที่สมควรจะได้รับ ซึ่งหากได้รับจะมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองพนักงานก็จะทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน พยายามหาแสงหาผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับตนเองเพื่อเป็นการชดเชยหรืออาจจะขี้ลาออกทำให้บริษัทเกิดปัญหา เช่น สินค้าผลิตไม่ทันตามความต้องการของลูกค้าส่งผลให้ส่งสินค้าไม่ทันตามกำหนดเวลา พนักงานลาออกทำให้ต้องหาคคนมาทำงานทดแทน ส่งผลให้เสียต้นทุนในการหาบุคลากรเพิ่มเติม เป็นต้น (กฤษณนัท ห่อทองคำ. 2558)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึง ได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ให้มีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยธุรกิจ ในการนำไปสร้างแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างนโยบายการบริหาร การกำหนดกลยุทธ์ กำหนดมาตรการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานบริษัท

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงาน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 71/13 กรุงเทพฯ ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700 โรงงานกาญจนบุรี 1 ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 94 หมู่ที่ 8 ตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และ โรงงานกาญจนบุรี 2 เลขที่ 94/1 หมู่ที่ 8 ตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71 130

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็นทั้งผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก พนักงานทั้งสำนักงานใหญ่และ โรงงานกาญจนบุรี 1 และ 2 พนักงานไร่ พนักงานรายวัน เป็นจำนวนทั้งหมด 312 คน

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม 2558 – 25 เมษายน 2559

1.5 นิยามศัพท์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทไอออนิก จำกัด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการวิจัย ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นกรอบความคิดในการทำการวิจัยครั้งนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวความคิด
- 2.5 สมมติฐานในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในการทำงาน ตรงกับ คำภาษาอังกฤษว่า (Job Satisfaction) มีผู้ที่ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่านแต่ส่วนมากมีความเห็นใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้

ชนชัย ยมจินดาและเสนห์ จุ้ยโต (2544 : 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งหมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (pay)
2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (supervision)
3. ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (co-worker)
4. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (work setting)
5. ความพึงพอใจในผลงาน (tasks)
6. ความพึงพอใจใน โอกาสความก้าวหน้า (advancement opportunities)

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น

ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 158) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเป็นช่องทางหรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

โยเดอ Yoder (1958 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจและสามารถสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายต่าง ๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจซึ่งมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานนั้น ถือว่าเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงานย่อมจะส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลงนั้นหมายความว่าประสิทธิภาพของการทำงานย่อมลดต่ำตามไปด้วย

2.1.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

Glimmer (1971 : 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขาดนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาด

ความรู้อย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มียุ่่มากขึ้น มีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้ และ ประชาสัมพันธ์ ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้นๆ องค์กรประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์กรประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงและเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน-รวมถึงการออกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับติดต่อทั้งภายในและภายนอก

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ เพศ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว

French (1982 : 88-91) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆเพียงใดและได้จำแนกปัจจัยต่างๆที่จะ

การสนองตอบความต้องการในด้านต่างๆของคณงานและลูกจ้างที่พึงก่อให้เกิดความพึงพอใจไว้ ดังนี้ มีความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นธรรมหรือเป็นไปตามหลัก งานมาก เงินมาก การควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี สุขภาพการทำงานดีมีโอกาสดำเนินงาน คือมีโอกาสดำเนินงานได้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือนและเพิ่มพูนคุณวุฒิเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สุนันทา เลาหพันธ์ (2542 : 8-9) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดงานที่ทำทลายความสามารถให้ทำแต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะทำลายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งทำลายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนหรือในความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยความมั่นคงปลอดภัยมากนักน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงได้ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้านอาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กร การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงานและในการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การให้เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Locke 1976 , 1302 อ้างถึงในกอบชัย อ้นนาค 2540 : 18-19) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เขาได้ทำการศึกษาวิจัยในปี ค.ศ.1976 ไว้ 9 องค์ประกอบดังนี้ คือ 1. ความสนใจในตัวเอง 2. ความแปลกของงาน 3. โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน 4. ปริมาณงาน 5. โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ 6. การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

เงินเดือน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรและหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน ผลประโยชน์ที่ถือได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การให้วันหยุดงาน และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงของการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างของอาคารสถานที่ทำงาน การนิเทศงาน ได้แก่ การได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความมีทักษะในการนิเทศงานของผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

2.2 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Maslow

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไป (Maslow , 1954 อ้างใน โชติช่วง ภิรมย์ , 2538 : 4)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการนี้จะมียู่เสมอไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไปไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปในความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้วเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นจากความต้องการต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการชั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

Maslow แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค รวมถึงการพักผ่อน ที่พักอาศัยและความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Security Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างมีเพื่อนพรรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญหรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) นั้นเป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความคาดหวังของตน

ทฤษฎีของ Maslow นี้ สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับจะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากระดับความต้องการของทั้งสองแตกต่างกัน

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ HERZBERG

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจและเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานซึ่งเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำการวิจัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า “คนชอบงานหรือไม่ งานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร” ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้นเป็นไปในทางบวกหรือลบ จากผลการศึกษาดังกล่าว เฮอร์ซเบิร์ก ได้ตั้งทฤษฎีปัจจัยสองประการขึ้น ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน (ชาลวชัย อาจินสมาจาร , 2551)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้นๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานที่คนงานต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ปัจจัยค้ำจุนมีอยู่ 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมในหน่วยงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
4. ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

5. เทคนิคการนิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือในการยึดหลัก ความยุติธรรมในการบริหาร

6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและในการติดต่อสื่อสารในองค์การ

7. สภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียงอากาศ ชั่วโมง

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

9. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

Herzberg ยังเสนอให้หน่วยงานกระตุ้นให้พนักงานพึงพอใจในงานเพราะจะทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญแก่ปัจจัยค่าจูน เพราะถ้าปัจจัยค่าจูนอ่อนแอจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานมากและจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่พอใจงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงาน ดังนั้น ถ้าความสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงานหรือป้องกันความไม่พึงพอใจของพนักงานไม่ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลในการลดความคับข้องใจและความรู้สึกในปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนต่อในองค์การ การยอมรับนับถือกัน ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบาย การบริหารงานและสภาพการทำงาน (ชาญชัย อาจินสมาจาร 2538 : 51)

เมื่อนำความต้องการของมนุษย์ในทัศนะของมาสโลว์และเฮอริชเบอร์กมาเปรียบเทียบกัน จะเห็นได้ว่า

1. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เทียบได้กับความสำเร็จของงานได้งานที่ตนต้องการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นตามทัศนะของเฮอริชเบอร์ก

2. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 4 ของมาสโลว์เทียบได้กับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าซึ่งถือเป็นปัจจัยกระตุ้นตามทัศนะของเฮอริชเบอร์ก

3. ความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์เทียบได้กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยค่าจูนตามทัศนะของเฮอริชเบอร์ก

4. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นลำดับความต้องการที่ 2 ของมาสโลว์เทียบได้กับนโยบายการบริหารงาน เทคนิคของผู้หน้าที่เหมาะสมกับงาน ความมั่นคงในงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยค่าจูนตามทัศนะของเฮอริชเบอร์ก

5. ความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 1 ของมาสโลว์ เทียบได้กับสภาพการทำงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัวที่ดี ซึ่งถือเป็นปัจจัยจำแนกตามทักษะของเฮอร์ซเบออร์

2.2.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

ทฤษฎีนี้เป็นผลงานของ Douglas McGregor เมื่อบุคลิกเกิดความพึงพอใจในการทำงานย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

ทฤษฎี X ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

1. คนโดยทั่วไป ไม่ต้องการทำงานถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงจะทำได้ทันทีเพื่อตนจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้น ๆ
2. คนไม่ชอบทำงานถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลทำดีและทำโทษถ้าคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่ว ๆ ไป คนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

สรุปแล้วเป็นทฤษฎีที่มองคนในแง่ร้ายและคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียว ไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไป ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเต็มไปด้วยการบังคับควบคุมลงโทษมากกว่าการที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคมหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎี Y เป็นแนวทางสมัยใหม่ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่ว ๆ ไป เชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานอยู่ตลอดเวลาเพราะถ้าเขาได้ทำงานที่ชอบร่วมทำงานกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็จะปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดที่ต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่ชอบทำงานนั้น ๆ ก็ได้
2. การควบคุมบังคับบัญชาบทลงโทษใด ๆ ไม่ใช่บรรทัดวิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาได้ทำงานที่เขาชอบให้รู้จักรับผิดชอบในงานของเขาเอง ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
3. การที่กล่าวว่าคนชอบปัดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน แต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวเองนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่า ๆ มากกว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียวเพราะถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนที่อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

(บรรจบ เนียมมณี 2523 : 215-217)

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีนี้ เป็นแนวคิดที่มองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะประสบความสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และการมี

โอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในองค์กร โดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย (ไพบูลย์ ข่างเรียนและสมปราชญ์ จอมเทศ 2521 : 71)

2.2.4 การเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบิร์ก และแมคเกรเกอร์

จากแนวความคิดทั้ง 3 ทฤษฎี อาจกล่าวได้ว่าความต้องการ 3 ประเภทแรก ของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน ความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง และความต้องการทางสังคมนั้น อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการตามปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยจำเป็นของเฮอร์ซเบิร์ก ส่วนความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ คือ ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการได้รับความสำเร็จอาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการในปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยกระตุ้นของเฮอร์ซเบิร์ก

ส่วนทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์นั้น อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ และปัจจัยจำเป็นของเฮอร์ซเบิร์กและทฤษฎี X ก็อาจเปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ และปัจจัยกระตุ้นของเฮอร์ซเบิร์ก

Allport (1897–1967 อ้างถึง ไพโรจน์ คะเซนทร์ , 2559 , Online) กล่าวได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล องค์ประกอบทางความรู้สึกนี้มี 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกทางบวก ได้แก่ ชอบ พอใจ เห็นใจ และความรู้สึกทางลบ ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่พอใจ กลัว รังเกียจ

2. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) เป็นการที่สมองของบุคคลรับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับเกิดเป็นความรู้ ความคิดเกี่ยวกับวัตถุ บุคคลหรือสถานการณ์ขึ้น องค์ประกอบทางความคิดเกี่ยวข้องกับการพิจารณาที่มาของทัศนคติออกมาว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำหรือความพร้อมที่จะตอบสนองต่อที่มาของทัศนคติ

ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กประกอบด้วย 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจ และจูงใจให้คนชอบหรือรักงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอแล้วจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นเราจึงใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กมาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาถึง เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 68 2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (T-test) และทดสอบสมมติฐานความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า มั่นกลุ่ม 2 ไป (F-test) หาผลความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สันติ โกเศชโยธิน (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด ส่วน โขธาในจังหวัด สระบุรี การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาใช้เป็นกรอบ แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา และการออกแบบแบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดส่วน โขธาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีจากจำนวน 77 แห่ง ประกอบไปด้วย บุคลากรตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานตามภารกิจและพนักงานลูกจ้างทั่วไป รวมมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน การวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจในครั้งนี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows ซึ่งได้เลือกใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูล และใช้ One way Anova หรือ f-test และ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานการเท่ากันของตัวอย่างแต่ละกลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญของการปฏิเสธสมมติฐานที่ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากร

ส่วนโยธาในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีผลการศึกษพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรใน การทำงานอยู่ในระดับสูงและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจ คือ การยอมรับนับถือและการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะถูกนำมาใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคลและรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วนโยธาต่อไป

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ส่วน ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สถิติสำหรับเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ T-test และความแปรปรวนทางเดียวโดยสถิติ การทดสอบ F-test ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีผลสรุป คือ พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในปัจจัยจูงใจของบุคลากรในบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.57$, S.D = 0.65), ระดับความคิดเห็นในปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในบริษัท ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.26$, S.D = 0.70), ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.94$, S.D = 0.88) แปลความได้ว่า พึงพอใจมาก, เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

สมชาย บุญสุน (2554) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียน การสอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ ศึกษาความพึงพอใจของนิสิต ที่มีต่อการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปรียบเทียบความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามอายุพรรษา สถานภาพ และชั้นปีศึกษา ข้อเสนอแนะของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 จำนวน

316 รูป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test F-test และ ANOVA ผลของการวิจัยพบว่า ด้านเนื้อหาการเรียน นิสิตให้ความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อการที่ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาจากบทเรียนไปแหล่งอื่นๆ ได้ดีและการที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้นิสิตสามารถเสนอแนะในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะทำให้นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนหนังสือด้านการเรียนการสอน นิสิตให้ความพึงพอใจต่อการที่ผู้สอนมีรูปแบบบทเรียนกระตุ้นความสนใจของนิสิตได้เป็นอย่างดี ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ นิสิตให้ความพึงพอใจต่อผู้สอนในการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ ชักจูงใจให้นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมด้านการใช้สื่อ ตามความคิดเห็นของนิสิตพบว่า ผู้สอนมีการใช้สื่อการสอน จำพวกโสตทัศนวัสดุ เพื่อเร้าความสนใจ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น ด้านแหล่งเรียนรู้ที่แนะนำให้มีการศึกษาด้วยตนเอง ผลการศึกษาพบว่า การที่มหาวิทยาลัยมีแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแก่นิสิต มีอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงห้องปฏิบัติการมีห้องสมุดที่สมบูรณ์และตำราที่เป็นภาษาของตนเอง ด้านวัดผลและประเมินผล ตามความคิดเห็นของนิสิตพบว่าผู้สอนมีการประเมินผลที่มีความหลากหลาย และมีการวัดผลการเรียนการสอนโดยจะทำการวัดผลเป็นระยะๆ ให้ติดต่อกัน เพื่อให้เกิดความสนใจตั้งใจเรียนและยังเป็นการวัดความเข้าใจของนิสิต เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า นิสิตที่มีอายุ , ระดับชั้นที่ศึกษา และพรรษาที่ ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนนิสิตที่อยู่ในคณะที่ต่างกันมี ความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนที่ต่างกัน แนวทางจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยคือ ควรจัดอาจารย์เข้าสอนให้ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาหรือเชิญอาจารย์ พิเศษที่ตรงสาขาวิชานั้นๆ มาช่วยสอน อาจารย์ควรทบทวนเนื้อหาวิชาที่สอน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรพิจารณาความเหมาะสมด้านเวลา ควรมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาสอนบ้าง

สมถวิล คำทอง (2554) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สังกัดศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ภาคตะวันออกจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 226 คน ได้มาโดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test Dependent) และ ทดสอบค่าเอฟ (F – test) ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ และ ครูศูนย์การเรียนชุมชนสังกัดศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ ภาค ตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรคำนึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วส่งเสริมให้พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชนมีตำแหน่งสูงขึ้น หากทางส่งเสริมโดยจัดสวัสดิการให้พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชน สามารถมีความเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันได้ การมีระเบียบว่าด้วยการจ้างพนักงานราชการ และครูศูนย์การเรียนชุมชนระยะยาว และมีการเพิ่มค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนชุมชนควรได้รับการเอาใจใส่และให้ความสำคัญมากขึ้น

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย / แผนและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานที่การทำงาน เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ และเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมีมาตราวัดแบบ Likert แบ่งจำนวนได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่น = 0.97 กลุ่มประชากรของบุคลากรวิทยาลัย แบ่งเป็นสายอาจารย์และสายสนับสนุน จำนวนรวมทั้งสิ้น 297 คน ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25–35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสถานที่ทำงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ (นนทบุรี) ปฏิบัติงานหน้าที่เป็นอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยราชพฤกษ์ 1–2 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูงขึ้น คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น ควรปรับปรุงสถานที่จอดรถให้มีร่มเงาและหลังคาควรปรับปรุงเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหลักกับศูนย์ควรมีการจัดสัมมนา การท่องเที่ยวนอกสถานที่ให้กับบุคลากรควรเพิ่มอุปกรณ์ในการสอน การทำงาน เช่น ไมโครโฟน โปรเจกเตอร์ คอมพิวเตอร์และควรมีการปรับปรุงในเรื่องสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ

เกตุณภัส เมธิกสิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจ โรงแรมจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน กับความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร พนักงานผู้ให้บริการ และผู้บริหารระดับต้นที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ภายในองค์กรธุรกิจ โรงแรมขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่มีอัตราค่าห้องพักตั้งแต่ 1,000 บาท / คืน ขึ้นไปในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์ การสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันและการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพัน ทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรและความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50 ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรและความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กร ด้านการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ ร้อยละ 23.80 ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร โดยผ่านตัวแปรแทรกซ้อนคือ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรและความผูกพันทุ่มเทต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กร

ปริญญา สัตยธรรม (2555) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวายเอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการดำเนินการของบริษัทฯ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทวาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่โดยการคำนวณค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการ

ทำงาน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน การศึกษาครั้งนี้ทำให้บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดในองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งเมื่อพนักงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ข้อเสนอแนะ ควรพิจารณาด้านเงินเดือนให้สามารถแข่งขันกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน โดยปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับตลาดแรงงาน หรือสูงกว่ารวมถึงควรมีเครื่องมือ หรือระบบในการวัดผลงานที่เป็นรูปธรรม ด้านสภาพของการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เน้นเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจัง จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความสามัคคีความตั้งใจต่อกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม มีการหมุนเวียนงานในแผนกเพื่อให้เกิดความรอบรู้และความหลากหลายในการทำงาน

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จำนวน 216 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติต่างๆ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวโดยการทดสอบค่าเอฟและการ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีความคิดเห็น ต่อความตึงเครียดในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานปฏิบัติงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันใน งานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันใน งานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ปัจจัยความตึงเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดย รวมของพนักงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความยุติธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3 (ภาคเหนือ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรานันท์ นุกูลอึ้งอารี (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่” จากกลุ่มประชากร จำนวน 360 คน ซึ่งใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ครอบคลุมข้อมูลใน 3 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม , แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีความพึงพอใจในการทำงานและคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ , ร้อยละ , ค่าเฉลี่ย , ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน , การทดสอบแบบที (T-test) และแบบ One - Way ANOVA วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อสร้างแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด มีความพึงพอใจ ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ เกี่ยวกับปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจ ใน การทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายและการบริหารของบริษัท การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ยกเว้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจระดับมาก พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ จะมีระดับความพึงพอใจการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้าน

นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานภาพในการทำงานและในส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

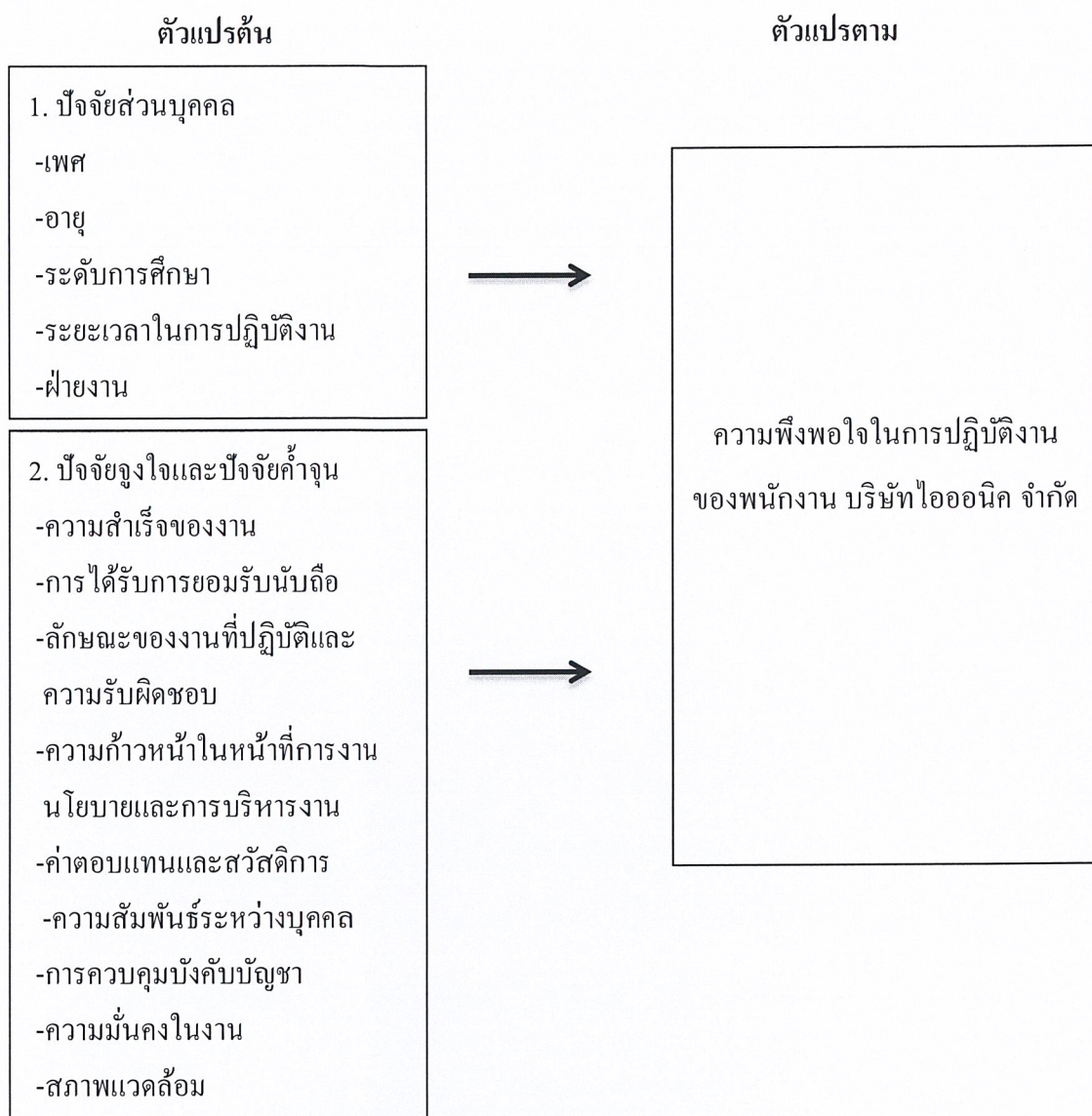
ตารางที่ 2.1 ตารางปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน	ชื่อผู้วิจัย (ปีที่ทำการศึกษา)					
	จันทร์แรม (2554)	สันติ (2554)	เรณู (2554)	ปวรรัตน์ (2555)	ปริญญา (2555)	สุธานี (2555)
ความสำเร็จของงาน	✓	✓	✓	✓		✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓		✓
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนโยบายและการบริหารงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	✓		✓	✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓
การควบคุมบังคับบัญชา			✓			
ความมั่นคงในงาน			✓	✓	✓	✓
สภาพแวดล้อม		✓	✓	✓	✓	✓

2.4 กรอบแนวความคิด

ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น มาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยธุรกิจ ในการนำไปสร้างแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างนโยบายการบริหาร การกำหนดกลยุทธ์ กำหนดมาตรการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานบริษัท โดยตัวแปรต้นที่เลือกนำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ฝ่ายงาน 2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อม ส่วนตัวแปรตามที่นำมาศึกษา คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัทไอออนิก จำกัดและผลจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสร้างกรอบแนวความคิด สามารถอธิบายตัวแปรต้นและตัวแปรตามแต่ละตัวได้ดังนี้ (ภาพที่1)

จากกรอบแนวความคิดทั้ง 2 ส่วน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทไอออนิก จำกัด

1.1 เพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

1.2 อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

1.3 ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทไอออนิก จำกัด

1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทไอออนิก จำกัด

1.5 ฝ่ายงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก

จำกัด

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทไอออนิก จำกัด

2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.4 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.5 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.6 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.8 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

2.9 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย พนักงานทั่วไป พนักงานไร่ และพนักงานรายวันของบริษัทไอออนิก จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ โรงงานกาญจนบุรีที่ 1 และ โรงงานกาญจนบุรีที่ 2 รวมทั้งหมด 312 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและลักษณะของแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด โดยแบบสอบถามจะจำแนกออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ฝ่ายงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร นิตยสาร วารสาร รายงานการศึกษา สิ่งตีพิมพ์ต่างๆบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลงานวิจัยต่างๆ
 2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหา และเนื้อหาโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา
 3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอรัซเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในงานวิจัยนี้
 4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานวิจัยร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
 5. แจกแบบสอบถามเพื่อทำการทดสอบความน่าเชื่อถือแบบสอบถาม (coefficient of reliability) โดยการ pre-test แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่า Cronbach's alpha ซึ่งเป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น ซึ่งค่ายิ่งสูงยิ่งดี โดยปกติในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป (สราวุธ กันหลง. 2555) จากการตรวจสอบ Cronbach's alpha ในแต่ละด้านพบว่าบางด้านมีค่าต่ำกว่า 0.7 ดังนั้นจากแนวคิดเดิมที่มี 11 ด้าน จึงเหลือเพียง 9 ด้าน เพื่อให้เป็นวิธีดำเนินการวิเคราะห์ทางเทคนิค
- ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธี Cronbach's alpha ซึ่งคำนวณค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด ได้ 0.96 ดังแสดงในรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทไอออนิก จำกัด

ด้านที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านความสำเร็จของงาน	0.79
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.90
3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ	0.84
4	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน	0.85
5	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.92
6	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.92
7	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	0.89
8	ด้านความมั่นคงในงาน	0.86
9	ด้านสภาพแวดล้อม	0.92
โดยรวม		0.96

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยแจกแบบสอบถามแก่พนักงานบริษัทไอออนิกโดยตรง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยการศึกษาและรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร นิตยสาร วารสาร รายงานการศึกษา สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ บทความวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลงานวิจัยต่างๆ ที่ได้จากการค้นคว้าจากห้องสมุดจากมหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานราชการ รวมทั้งเว็บไซต์ต่างๆ ทางอินเทอร์เน็ต

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 312 ชุด
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนการแปลค่าคะแนนของแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.1) แบบสอบถามส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฝ่ายงาน นำเสนอข้อมูลแต่ละข้อโดยใช้รูปแบบความถี่และร้อยละ

3.2) แบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด ดังนี้

ผู้วิจัยได้ใช้มาตรแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert' Scale) (Best & Kahn , 1993 , p. 246) ในการตอบคำถามในส่วนที่ 2 ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยสุด	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความเป็นจริงของปัจจัยที่อิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด ใช้การพิจารณาจากเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย (วิเชียร เกตุสิงห์ , 2538) ได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3) แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การกำหนดการกระจายของข้อมูล ใช้เกณฑ์ตีความหมายดังนี้ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมากและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ 1.000 เป็นต้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันมาก

4. การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
6. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
7. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
8. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
9. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
10. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
11. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
12. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
13. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis
14. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด	Regression analysis

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1. สถิติเชิงพรรณนา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจะใช้ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงาน

ค่าร้อยละ เพื่อการนำเสนอข้อมูล สะดวกในการวิเคราะห์และการตีความหมาย โดยคำนวณได้จากสูตร

$$p = \frac{fx100}{n} \quad (3.1)$$

เมื่อ p = ค่าร้อยละ

f = ความถี่ที่ต้องการให้เปลี่ยนเป็นค่าร้อยละ

n = จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต เป็นค่าที่ได้จากการเฉลี่ยทุก ๆ ค่าของข้อมูลชุดนั้น โดยคำนวณได้จากสูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.2)$$

เมื่อ \bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = จำนวนทั้งหมดของประชากร

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นค่าที่ใช้วัดการกระจายของข้อมูล โดยคำนวณได้จากสูตร

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - \mu)^2}{N}} \quad (3.3)$$

เมื่อ σ = เป็นส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลจากประชากร

μ = ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของประชากร

x_i = เป็นข้อมูลของแต่ละตัว

N = จำนวนทั้งหมดของประชากร

3.5.2.1 ลักษณะสมการถดถอยพหุคูณ

เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด คือ

- ตัวแปร X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) หรือตัวแปรทำนาย (Predictor variable)

มี 1 ตัวหรือมากกว่า

- ตัวแปร Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) หรือตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variable) มี

1 ตัว

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์ตัวแบบสมการถดถอย

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon \quad (3.4)$$

และประมาณค่ารูปแบบสมการถดถอยพหุคูณด้วยสมการ

$$\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k \quad (3.5)$$

โดยที่ a เป็นค่าที่เส้นถดถอยตัดแกน y และเป็นตัวประมาณค่าของ β_0 (มีความหมายคือค่า y เมื่อค่า X_1, X_2, \dots , ต่างมีค่าเท่ากับ 0)

b เป็นค่าที่ X เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลง 1 หน่วยแล้วทำให้ Y มีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลง เมื่อต้องกำหนดให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจึงเรียก b_i แต่ละตัวว่า สัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วน (เชิงส่วน) (partial regression coefficient) ซึ่งค่าของ b_i จะมีค่าเป็น + หรือ - ก็ได้ และเป็นตัวประมาณค่าของ β_i โดยคำนวณค่า b ด้วยสูตร

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

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

คำนวณหาสูตร a ด้วยสูตร

$$a = \bar{Y} + b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2 \quad (3.7)$$

3.5.2.2 เงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน

1. ตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ต้องได้จากการสุ่ม นั่นคือ ความผิดพลาดหรือความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน
2. ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงเป็นปกติ โดยค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ และ 0 ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนต้องคงที่ทุกค่าของ X
3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์แบบเส้นตรง
4. ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน

3.5.2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ความแปรปรวนของ Y = ความแปรปรวนที่อธิบายได้ + ความแปรปรวนที่ไม่สามารถอธิบายได้

Total of sum of square = explained variation + unexplained variation หรือ $SST = SSR + SSE$

1. ความแปรปรวนที่อธิบายได้ (explained variation) หรือเรียกว่าความแปรปรวนจากความถดถอย (SSR = regression sum of square) เป็นความแปรปรวนที่เกิดเนื่องจากตัวแปรอิสระ (x_1, x_2, \dots)

2. ความแปรปรวนที่ไม่สามารถอธิบายได้ (unexplained variation) หรือเรียกว่าความแปรปรวนเชิงสุ่ม (SSE = error sum of square) เป็นความแปรปรวนที่เกิดเนื่องจากปัจจัยอื่นๆ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 3.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

แหล่งความผันแปร	df	SS	MS	F
Regression	k	SSR	MSR = SSR/k	F = MSR/MSE
Error(residual)	n - k - 1	SSE	MSE = SSE/n - k - 1 = $s_{y,1,2,\dots,k}^2$	
Total	n - 1	SST		

ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบ

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

$$H_1 : \text{มี } \beta \text{ อย่างน้อย 1 ตัวที่มีค่าไม่เท่ากับ 0}$$

3.5.2.4 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณของตัวแบบ

(standard error of estimate) คือ $s_{y,1,2,3,\dots,k}$

สมการถดถอยที่ประมาณจากตัวอย่าง $\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$ หรือเรียกว่าสมการพยากรณ์ ซึ่งการพยากรณ์จะถูกต้องมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับค่าความแปรปรวนของ y ที่แตกต่างกันไปจากค่า \hat{y} ที่คำนวณได้

3.5.2.4.1 การทดสอบสมมติฐานของ β_i

การทดสอบค่า β_i แต่ละตัว โดยกำหนดตัวแปรอิสระตัวอื่นให้มีค่าคงที่

การกำหนดสมมติฐาน

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

สถิติทดสอบ

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad (3.8)$$

เมื่อ $df = (N-k-1)$

3.5.2.5 การหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ (multiple coefficient of determination - $r_{y,1,2,3,\dots,k}^2$)

เป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวที่ถูกคัดเลือกเข้าในสมการมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด นิยมกำหนดค่าในรูปร้อยละ

3.5.2.6 การปรับค่าประสิทธิ์การตัดสินใจพหุ (multiple adjusted coefficient of determination)

เมื่อข้อมูลที่นำมาใช้ศึกษามีจำนวนน้อย การคำนวณค่า $r_{y,1,2,3,\dots,k}^2$ จำเป็นต้องมีการปรับด้วยขนาดของข้อมูล เพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ส่วนการแปรความหมาย อธิบายได้เช่นเดียวกับค่า $r_{y,1,2,3,\dots,k}^2$

3.5.2.7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (multiple correlation coefficient) : $r_{y,1,2,3,\dots,k}$

เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่าง y กับ x_1, x_2, \dots, x_k หาได้จากการถอดรากที่สองของค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ

3.5.2.8 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (partial correlation coefficient)

เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่าง y กับ x ตัวใดตัวหนึ่ง เมื่อกำหนดให้ x ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่ เหตุผลที่ต้องวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร y กับ x ตัว เพื่อให้มั่นใจว่าเป็น 1 ความสัมพันธ์ที่แท้จริง ไม่ใช่มีผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ แต่ในทางปฏิบัติควรตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร x ทุกตัว โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปร x ที่ละคู่ ก่อนที่จะพิจารณาเพิ่มตัวแปร x เข้าไปในตัวแบบถดถอย เพื่อป้องกันปัญหาที่ตัวแปร x มีความสัมพันธ์เองก่อนข้างสูง เรียกว่าเกิดพหุสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x ด้วยกัน (multicollinearity)

3.5.2.9 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนและการทดสอบสมมติฐาน

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (partial correlation coefficient) เป็นการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยกำหนดให้ตัวแปร x ที่เหลือเป็นตัวคงที่

การกำหนดสมมติฐาน

$$H_0 : \rho_{y, 1, 2, 3, \dots, k} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y, 1, 2, 3, \dots, k} \neq 0$$

สถิติทดสอบ

$$\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)} \quad (3.9)$$

เมื่อ $df = k$ และ $(N-k-1)$

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร x ที่ละคู่ โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างตัวแปร x ที่ละคู่ว่ามีค่าเท่ากับ หรือไม่ $0 (H_0: \rho=0, H_1: \rho \neq 0)$ ถ้ายอมรับสมมติฐานหลักของแต่ละคู่ แสดงว่าตัวแปร x ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันสามารถนำทุกตัวแปรเข้าสมการตัวแบบถดถอยได้ แต่ถ้าผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานหลักของตัวแปร x คู่ใด แสดงว่าตัวแปร x คู่เหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน ต้องตัดตัวแปร x คู่ดังกล่าวออกจากสมการตัวแบบถดถอย วิธีนี้จะทำให้เกิดการ multicollinearity น้อยที่สุด

การเลือกตัวแบบการถดถอยที่ดีที่สุด

วิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ มี วิธี คือ 5

1. Enter เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปร x เข้าสมการในขั้นตอนเดียว ต้องตัดสินใจว่าตัวแปร x ตัวใดบ้างที่ควรอยู่ในสมการ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ รวมทั้งต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร x ทุกตัวด้วย
2. Remove เป็นวิธีการเลือกตัวแปร x ออกจากสมการ วิธีนี้ใช้ควบคู่กับวิธี Enter
3. Forward selection เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปร x ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร y มากที่สุดเข้าสมการเป็นอันดับแรก และเลือกตัวแปร x ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร y รองลงมาเข้าสมการตามลำดับ
4. Backward elimination เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปร x เข้าสมการโดยเอาตัวแปร x ทุกตัวเข้าสมการและคัดออกทีละตัว โดยใช้สถิติ t ทดสอบความสัมพันธ์ ถ้าผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงว่าตัวแปร x ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปร y ก็จะตัดตัวแปรนั้นออก ทดสอบทีละตัวจนกระทั่งไม่มีตัวแปร x ใดถูกคัดออก ก็จะได้ตัวแบบสมการถดถอยพหุคูณ

5. Stepwise regression เป็นวิธีการ คัดเลือกตัวแปร x เข้าสมการ โดยนำส่วนดีของ Forward selection และ Backward elimination มาใช้ เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ เพราะช่วยแก้ปัญหาการเกิด multicollinearity ได้

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

1. ค่า Tolerance ของ X_i เท่ากับ $1 - R_i^2$ มีค่าอยู่ระหว่าง ค่า 1 ถึง $0R_i^2$ คือสัมประสิทธิ์การตัดสินใจซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ X_i กับตัวแปรตัวอื่น ๆ ถ้าค่า Tolerance ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ $1X_i$ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ น้อย แต่ถ้า Tolerance มีค่าใกล้กับ 0 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระ $0X_i$ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ มาก นั่นคือ เกิด multicollinearity ถ้าต่ำกว่า แสดงว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ 0.1 multicollinearity ขั้นรุนแรง และถ้าต่ำกว่า แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับ 0.2 มาก ค่า Tolerance เป็นส่วนกลับของค่า VIF คือ

$$TOL_i = \frac{1}{VIF_i} = 1 - R_i^2 \quad (3.10)$$

2. VIF (variance inflation factor) Variance Inflation Factor (VIF) เป็นการวัดค่าของความแปรปรวนของค่าประมาณของสัมประสิทธิ์ของพารามิเตอร์ที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน โดยค่า VIF สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2} \quad (3.11)$$

โดย R_i^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของตัวแบบที่ไม่รวมตัวแปรอิสระตัวที่ i หากตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นแล้วค่า R_i^2 จะมีค่าเป็น 0 ส่งผลให้ค่า $0VIF$ มีค่าเท่ากับ 1 แต่เมื่อตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันค่า R_i^2 เพิ่มขึ้นทำให้ค่า VIF สูงขึ้น ข้อจำกัดของการใช้ VIF คือ VIF สามารถใช้หาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันทีละ ความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มตัว หากตัวแปรอิสระมี 2 แล้วจะไม่สามารถใช้ VIF ในการตรวจสอบได้

3. Eigenvalues เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสามารถขององค์ประกอบว่าจะอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้มากน้อยเพียงไร โดยปกติถ้าองค์ประกอบนั้นอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 1 Eigenvalues แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะนำองค์ประกอบนั้นมาใช้

4. ค่า Condition Index เป็นการค้นหาว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระใด ค่า Condition Index ที่ใช้ตัดสินอยู่ระหว่างค่าที่มากกว่า โดยทั่วไปนิยมใช้ที่ 30 หรือมากกว่า 15 ต้องพิจารณาค่า 30 หากมากกว่า 30 มากกว่าค่า Variance-Decomposition Proportions ซึ่งเป็น

สัดส่วนความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์ถดถอย โดยจะต้องมีค่า Variance-Decomposition Proportions มากกว่า 0.9 มากกว่า 1 ตัวขึ้นไป แสดงว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีสหสัมพันธ์กันเองสูง หรือที่เรียกว่าเกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity)

3.5.2.10 ตัวแปร Dummy

ตัวแปร (Variable) ที่ใช้ในการเขียนสมการทางสังคมศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรเชิง ปริมาณ (Quantitative Variable) เป็นตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้ เช่น คะแนนจากการสอบนักเรียน น้ำหนัก อายุ เป็นต้น ตัวแปรอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดค่าได้ เช่น เพศ อาชีพ วิชสอน เป็นต้น โดยที่ตัวแปรเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามเช่นกัน ดังนั้น ในการเขียนสมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม นอกจากจะให้ความสำคัญกับตัวแปรเชิงปริมาณแล้วตัวแปรเชิงคุณภาพก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน แต่ในการวิเคราะห์การถดถอยโดยทั่วไปจะเน้นศึกษาเฉพาะตัวแปรเชิงปริมาณ เพราะสามารถวัดค่าออกมาได้ ทำให้ง่ายต่อการนำไปวิเคราะห์และมองข้ามตัวแปรเชิงคุณภาพซึ่งก็มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามเช่นกัน ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำตัวแปรเชิงคุณภาพไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย แต่ต้องทำความเข้าใจเบื้องต้นก่อนว่าตัวแปรเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิเคราะห์ การถดถอย จะนำไปใช้เฉพาะตัวแปรพยากรณ์เท่านั้น ส่วนตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรที่วัดได้ในเชิงปริมาณ ซึ่งถ้ามีความจำเป็นในการนำตัวแปรเหล่านี้มาใช้ในการสมการพยากรณ์ สามารถกระทำ ได้โดยจัดกระทำตัวแปรดังกล่าวให้เป็นตัวแปรจัดประเภท (Categorical Variable) หรือตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) เพื่อนำไปวิเคราะห์สมการถดถอย

ตัวแปรที่วัดในมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือตัวแปรจัดประเภท เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพที่แสดงการจำแนกรายการหรือบรรยายลักษณะของสิ่งนั้น เช่น ตัวแปรเพศ ศาสนา กลุ่ม การทดลอง ภูมิภาค อาชีพ สถานภาพสมรส เป็นต้น ตัวแปรที่จำแนกประเภทได้เพียง 2 ลักษณะ เรียกว่า ตัวแปรทวิภาค (Dichotomous Variable) เช่น เพศ (ชาย, หญิง) ผลการสอบ (ผ่าน, ไม่ผ่าน) การสูบบุหรี่ (สูบ, ไม่สูบ) เป็นต้นการจัดกระทำตัวแปรให้เป็นตัวแปรหุ่นโดยใช้วิธีการ Dummy Coding ซึ่งจะต้องกำหนดรหัส (Codes) ของ ตัวแปร ให้เป็นตัวแปรใหม่ x_1 และ x_2 จากนั้นเลือกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) สำหรับใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบและกำหนดค่าให้เป็น 0 ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งกำหนดค่าให้เป็น 1

สำหรับตัวแปรพหุวิภาค (Polytomous Variable) เป็นตัวแปรที่มีจำนวนรายการมากกว่า 2 ลักษณะ เช่น ศาสนา (คริสต์, อิสลาม, พุทธและฮินดู) ภูมิภาค กลุ่มการทดลอง ประเภทของสินค้า เป็นต้น ตัวแปรเมื่อนำมาใช้ในการสมการพยากรณ์จะไม่สามารถกำหนดค่าของตัวแปรให้เป็นตัวแปรเดียวเหมือนอย่างตัวแปรต่อเนื่องอื่น ๆ เช่น IQ, น้ำหนัก, รายได้, อายุ เป็นต้น เนื่องจากตัวแปรตัว

เดี่ยวยกไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนที่เพียงพอของทุกรายการได้ ถ้าตัวแปรจำแนกเป็น g รายการ เราสามารถสร้างตัวแปรอิสระ ที่แตกต่างกันขึ้นมาได้ $g-1$ ตัวแปร

แนวคิดของ Dummy Coding เป็นการจัดกระทำตัวแปรมาตรฐานบัญญัติ ซึ่งมีสมาชิกอยู่ g กลุ่ม ให้เป็นตัวแปรทวิภาค (Dichotomous) ชุดใหม่จำนวน $g-1$ ตัว โดยมีการเลือกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มอ้างอิง (Reference Group) สำหรับใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ โดยกลุ่มอ้างอิงจะถูกกำหนดค่าให้เป็น 0 สำหรับกลุ่มอื่น ๆ ที่ต้องการนำมาเปรียบเทียบกำหนดค่าให้เป็น

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (multiple regression analysis) เพื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (X_i) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

$X_1 =$ เพศ

$X_1 = 1$ เมื่อเป็น เพศชาย

$X_1 = 0$ เมื่อเป็น เพศหญิง

$X_2 =$ อายุ (ปี)

$X_3 =$ ระดับการศึกษาประถมศึกษา

$X_3 = 1$ เมื่อเป็น ประถมศึกษา

$X_3 = 0$ เมื่อไม่เป็น ประถมศึกษา

$X_4 =$ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา

$X_4 = 1$ เมื่อเป็น มัธยมศึกษา

$X_4 = 0$ เมื่อไม่เป็น มัธยมศึกษา

$X_5 =$ ระดับการศึกษาปวช , .ปวส.

$X_5 = 1$ เมื่อเป็น ปวช , .ปวส.

$X_5 = 0$ เมื่อไม่เป็น ปวช , .ปวส.

$X_6 =$ ระดับการศึกษาปริญญาตรี

$X_6 = 1$ เมื่อเป็น ปริญญาตรี

$X_6 = 0$ เมื่อไม่เป็น ปริญญาตรี

X_7 = ระดับการศึกษาปริญญาโท

$X_7 = 1$ เมื่อเป็น ปริญญาโท

$X_7 = 0$ เมื่อไม่เป็น ปริญญาโท

X_8 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)

X_9 = ฝ่ายงานฝ่ายอำนวยการ

$X_9 = 1$ เมื่อเป็น ฝ่ายอำนวยการ

$X_9 = 0$ เมื่อไม่เป็น ฝ่ายอำนวยการ

X_{10} = ฝ่ายงานฝ่ายส่งเสริมการขาย

$X_{10} = 1$ เมื่อเป็น ฝ่ายส่งเสริมการขาย

$X_{10} = 0$ เมื่อไม่เป็น ฝ่ายส่งเสริมการขาย

X_{11} = ฝ่ายงานฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

$X_{11} = 1$ เมื่อเป็น ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

$X_{11} = 0$ เมื่อไม่เป็น ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

X_{12} = ฝ่ายงานฝ่ายโรงงานกาญจนบุรี 1

$X_{12} = 1$ เมื่อเป็น โรงงานกาญจนบุรี 1

$X_{12} = 0$ เมื่อไม่เป็น โรงงานกาญจนบุรี 1

X_{13} = ความสำเร็จของงาน (ระดับความคิดเห็น)

X_{14} = การได้รับการยอมรับนับถือ (ระดับความคิดเห็น)

X_{15} = ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ (ระดับความคิดเห็น)

X_{16} = ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน
(ระดับความคิดเห็น)

X_{17} = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ระดับความคิดเห็น)

X_{18} = ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ระดับความคิดเห็น)

X_{19} = การควบคุมบังคับบัญชา (ระดับความคิดเห็น)

X_{20} = ความมั่นคงในงาน (ระดับความคิดเห็น)

X_{21} = สภาพแวดล้อม (ระดับความคิดเห็น)

หมายเหตุ 1. เมื่อตัวแปร x_3, x_4, x_5, x_6, x_7 เป็น ทุกตัวแปร 0 แสดงว่า มีความหมาย เป็น ระดับการศึกษาอื่นๆ เช่น ไม่ได้รับการศึกษา เป็นต้น

2. เมื่อตัวแปร $x_9, x_{10}, x_{11}, x_{12}$ เป็น ทุกตัวแปร แสดงว่า มีความหมายเป็น 0
 โรงงานกาญจนบุรี 2

ตัวแปรตาม (Y) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด
 โดยมีรูปแบบของสมการคือ

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k \quad (3.10)$$

โดยใช้สถิติ VIF ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ใช้สถิติ F ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้สถิติ t ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β_i) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด จำนวน 312 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์และนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงใจและคำจูนของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

เพศ จากการวิเคราะห์พบว่าเพศของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.64 และรองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.35

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	158	50.64
หญิง	154	49.35
รวม	312	100.00

อายุ พบว่าอายุของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด สูงสุดอยู่ที่ 55 ปี ต่ำสุด คือ 18 ปี $\bar{x} = 30.07$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.61

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด สูงสุดอยู่ที่ 10 ปี ต่ำสุด คือ 1 ปี $\bar{x} = 3.05$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.89

ตารางที่ 4.2 อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

	สูงสุด	ต่ำสุด	\bar{x}	S.D.
อายุ	55	18	30.07	7.61
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	10	1	3.05	1.89

ระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่าระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.57 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 34.61 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 19.87 ระดับ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 8.65 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.28

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	111	35.57
มัธยมศึกษา	108	34.61
ปริญญาตรี	62	19.87
ปวช./ปวส.	27	8.65
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.28
รวม	312	100.00

ฝ่ายงานของพนักงานบริษัท พบว่าฝ่ายงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ที่โรงงานกาญจนบุรี 1 คิดเป็นร้อยละ 57.05 รองลงมาคือโรงงานกาญจนบุรี 2 คิดเป็นร้อยละ 33.33 ฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 3.52 ฝ่ายส่งเสริมการขาย คิดเป็นร้อยละ 3.20 และฝ่ายพัฒนาธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 2.88

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามฝ่ายงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

ฝ่ายงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงงานกาญจนบุรี 1	178	57.05
โรงงานกาญจนบุรี 2	104	33.33
ฝ่ายอำนวยการ	11	3.52
ฝ่ายส่งเสริมการขาย	10	3.20
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	9	2.88
รวม	312	100.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงใจและคำจูงใจของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจใน 3 ผลงานที่ท่านได้ทำลุล่วงไปแล้ว ($\bar{x} = 3.68$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย = 3.65 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.47$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านไม่พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.10$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำลุล่วงไปแล้ว	3.68	0.68	มาก	1
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตัวเอง	3.65	0.68	มาก	2
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.47	0.73	มาก	3
4. ท่านไม่พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.10	0.96	ปานกลาง	4
รวม	3.47	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกได้ถึง การ 3 ใ่วางใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.57$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้อาสาสมัครของท่าน ($\bar{x} = 3.53$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และผู้บังคับบัญชา

ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{x} = 3.52$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกได้ถึงการไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.69	มาก	1
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.53	0.64	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.52	0.65	มาก	3
รวม	3.54	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ งานที่ทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร ($\bar{x} = 3.59$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.59) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.58$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) งานที่ทำมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ($\bar{x} = 3.52$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.49$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) และขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.46$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่ ($\bar{x} = 3.42$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. งานที่ทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าทำอะไร และดำเนินการอย่างไร	3.59	0.59	มาก	1
2. งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.58	0.65	มาก	2
3. งานที่ทำมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ	3.52	0.66	มาก	3
4. ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	3.49	0.66	มาก	4
5. ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้ อย่างชัดเจน	3.46	0.60	มาก	5
6. ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ ท่านดำรงอยู่	3.42	0.64	มาก	6
รวม	3.51	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก 3 ได้แก่ บริษัทที่มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{x} = 3.67$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) บริษัทที่มีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.65$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.58$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.57$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) และบริษัทมีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.53$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บริษัทที่ใช้คุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี ($\bar{x} = 3.42$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	3.67	0.65	มาก	1
2. บริษัทมีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	3.65	0.69	มาก	2
3. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.58	0.63	มาก	3
4. การประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ มีความเหมาะสม	3.57	0.62	มาก	4
5. บริษัทมีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ	3.53	0.65	มาก	5
6. บริษัทได้ใช้คุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี	3.42	0.67	มาก	6
รวม	3.57	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ บริษัทได้จัดบริหารด้าน 3 สวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.55$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่างๆอย่างเพียงพอต่อ ความต้องการของพนักงาน ($\bar{x} = 3.55$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) บริษัทมีความเป็นธรรมในการให้สวัสดิการ ($\bar{x} = 3.52$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.68) รายได้มีความเหมาะสมต่องานที่ทำ ($\bar{x} = 3.48$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) และได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยงตามสิทธิที่จะได้รับจากบริษัท มีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.48$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ รายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ($\bar{x} = 3.49$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.55	0.69	มาก	1
2. บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน	3.55	0.68	มาก	1
3. บริษัทมีความเป็นธรรมในการให้สวัสดิการ	3.52	0.68	มาก	2
4. รายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ	3.49	0.77	มาก	3
5. ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยเลี้ยงตามสิทธิที่จะได้รับจากบริษัท มีความเหมาะสม	3.48	0.71	มาก	4
6. รายได้มีความเหมาะสมต่องานที่ทำ	3.48	0.74	มาก	4
รวม	3.51	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ พนักงานเป็นมิตรต่อ 3 เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.68$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) พนักงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{x} = 3.62$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.66) พนักงานมีความสัมพันธ์ร่วมงานกับเพื่อนเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.61$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.62) และพนักงานเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.60$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.56$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.63	มาก	1
2. พนักงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.62	0.66	มาก	2
3. พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.61	0.62	มาก	3
4. พนักงานเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.65	มาก	4
5. พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.64	มาก	5
รวม	3.61	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ นายจ้างมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.62$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) ท่านพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน ($\bar{x} = 3.56$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.56$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. นายจ้างมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา	3.62	0.80	มาก	1
2. ท่านพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน	3.56	0.75	มาก	2
3. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.56	0.67	มาก	2
รวม	3.58	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกได้ถึงความมั่นคง 3 ของบริษัท ($\bar{x} = 3.75$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) บริษัทมีสวัสดิการในกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน ($\bar{x} = 3.66$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) และบริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ ($\bar{x} = 3.62$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกได้ถึงความมั่นคงของบริษัท	3.75	0.73	มาก	1
2. บริษัทมีสวัสดิการในกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน	3.66	0.72	มาก	2
3. บริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ	3.62	0.74	มาก	3
รวม	3.67	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก ได้แก่ มีแสงสว่างที่เหมาะสม 3 ($\bar{x} = 3.67$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องสุขา เครื่องปรับอากาศ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.60$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.57$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) และมีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก ($\bar{x} = 3.49$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.48$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	N = 312			
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. มีแสงสว่างที่เหมาะสม	3.67	0.74	มาก	1
2. สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้อง สุขา เครื่องปรับอากาศ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.60	0.83	มาก	2
3. มีอุณหภูมิที่เหมาะสม	3.57	0.78	มาก	3
4. มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก	3.49	0.79	มาก	4
5. สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม	3.48	0.80	มาก	5
รวม	3.56	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัทไอออนิก จำกัด สูงสุด คือ 100 คะแนน ต่ำสุด คือ 30 คะแนน $\bar{x} = 66.50$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13.91

ตารางที่ 4.14 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัทไอออนิก จำกัด

	สูงสุด	ต่ำสุด	\bar{x}	S.D.
ความพึงพอใจโดยรวม	100	30	66.50	13.91

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (multiple regression analysis) ดังตารางที่ 15 พบว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์กับตัวแปรตามหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักหรือการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.433 หมายความว่า ปัจจัยหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 43.33 ส่วนความแปรปรวนอีกร้อยละ 56.67 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้

ผลการทดสอบสถิติ F เท่ากับ 11.099 มีนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.01$ (เมื่อพิจารณาจากค่า Sig. = 0.000) แสดงว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวจากปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และเมื่อพิจารณาการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ 4 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha = 0.05$ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ t โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนโยบายและการบริหาร โรงงานกาญจนบุรี 1 และ เพศ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.214 0.212 0.150 และ -0.098 ตามลำดับ โดยปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.260 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นทางด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความคิดเห็นทางด้านการได้รับการยอมรับนับถือทุกๆ 1 หน่วย จะมีอิทธิพลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 0.260 หน่วยในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.316 แสดงว่า ระดับความคิดเห็นทางด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับความคิดเห็นทางด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารทุกๆ 1 หน่วย จะมีอิทธิพลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 0.316 หน่วยในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยโรงงานกาญจนบุรี 1 ซึ่งเป็นตัวแปรดัมมี่ที่แสดงการเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 กับ ฝ่ายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงงานกาญจนบุรี 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ 0.224 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานที่ฝ่ายงาน โรงงานกาญจนบุรี 1 มีค่าสูงกว่าฝ่ายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงงานกาญจนบุรี 1 อยู่ 0.224 หน่วย

ปัจจัยเพศ ซึ่งเป็นตัวแปรดัมมี่ที่แสดงการเปรียบเทียบระหว่าง เพศชาย กับ เพศหญิง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเท่ากับ -0.145 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายต่ำกว่าเพศหญิงอยู่ 0.145 หน่วย

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยของข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

ตัวแปร	N = 312				
	B	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	0.823	0.455		1.808	0.072
เพศ	- 0.145	0.072	-0.098	- 2.020	0.044**
อายุ	- 0.004	0.005	-0.038	- 0.687	0.493
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	- 0.012	0.021	-0.032	- 0.579	0.563
ประถมศึกษา	0.093	0.279	0.060	0.331	0.741
มัธยมศึกษา	0.108	0.283	0.070	0.384	0.702
ปวชปว./ส.	0.294	0.298	0.110	0.986	0.325
ปริญญาตรี	0.332	0.277	0.179	1.197	0.232
ฝ่ายอำนาจการ	0.190	0.212	0.045	0.899	0.369
ฝ่ายส่งเสริมการขาย	0.199	0.218	0.048	0.915	0.361
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	0.065	0.223	0.015	0.291	0.771
โรงงานกาญจนบุรี 1	0.224	0.092	0.150	2.451	0.015**
ด้านความสำเร็จของงาน	- 0.065	0.076	- 0.053	- 0.847	0.397
ด้านได้รับการยอมรับนับถือ	0.260	0.085	0.214	3.054	0.002**
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและ ความรับผิดชอบ	-0.117	0.105	- 0.075	- 1.107	0.269
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	0.316	0.110	0.212	2.865	0.004**
นโยบายและการบริหาร					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.088	0.081	0.073	1.089	0.277
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000	0.087	0.000	- 0.004	0.997
ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	0.145	0.078	0.133	1.874	0.062
ด้านความมั่นคงในงาน	0.089	0.090	0.078	0.994	0.321
ด้านสภาพแวดล้อม	0.085	0.079	0.079	1.079	0.281

F = 11.099 , Sig = 0.000

R = 0.658

R² = 0.433

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมาสามารถแสดงในรูปของสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังสมการนี้

$$\hat{Y} = 0.823 - 0.145X_1^{**} - 0.004X_2 - 0.012X_3 + 0.093X_4 + 0.108X_5 + 0.294X_6 + 0.332X_7 + 0.190X_8 + 0.199X_9 + 0.065X_{10} + 0.224X_{11}^{**} - 0.065X_{12} + 0.260X_{13}^{**} - 0.117X_{14} + 0.316X_{15}^{**} + 0.088X_{16} + 0.000X_{17} + 0.145X_{18} + 0.089X_{19} + 0.085X_{20}$$

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.16 สามารถทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีค่านัยสำคัญน้อยกว่า ดังนั้นจึงต้อง 0.05 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ ปัจจัย 2 ส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีค่านัยสำคัญมากกว่า ดังนั้นจึงต้อง 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ ปัจจัย 3 ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงต้อง ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีค่านัยสำคัญน้อยกว่า ดังนั้นจึงต้อง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก $0.05 (H_0)$ และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด ได้แก่ ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1

H_0 : ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงาน ได้แก่ ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 มีค่านัยสำคัญน้อยกว่า ดังนั้นจึงต้อง ปฏิเสธสมมติฐานหลัก $0.05 (H_0)$ และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีค่านัยสำคัญมากกว่า ดังนั้นจึงต้อง ยอมรับสมมติฐานหลัก $0.05 (H_0)$ และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีค่านัยสำคัญมากกว่า ดังนั้นจึงต้อง ยอมรับสมมติฐานหลัก 0.05 (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

สมมติฐานที่ 14 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

H_0 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

H_1 : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบ พบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีค่านัยสำคัญมากกว่า ดังนั้นจึงต้อง ยอมรับสมมติฐานหลัก 0.05 (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ที่ว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อม ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด ได้แก่ ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1</p> <p>H_0 : ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ฝ่ายงานที่โรงงานกาญจนบุรี 1 มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>6. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>7. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
<p>8. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H_0 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H_1 : ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>9. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H₀ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H₁ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	<p>ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)</p>
<p>10. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H₀ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H₁ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)</p>
<p>11. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนิก จำกัด</p> <p>H₀ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H₁ : ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)</p>

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p>12. ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนนิค จำกัด</p> <p>H0 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H1 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H ₀)
<p>13. ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนนิค จำกัด</p> <p>H0 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H1 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H ₀)
<p>14. ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอออนนิค จำกัด</p> <p>H0 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p> <p>H1 : ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงาน</p>	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H ₀)

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ในปัจจุบันบริษัทไอออนิก จำกัด เป็นหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจด้านการผลิตและจัดจำหน่ายปุ๋ย ซึ่งต้องมีการปรับตัวพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ การดำเนินงานของบริษัท การปฏิบัติงานของพนักงาน จะต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานที่สำนักงานใหญ่ โรงงานกาญจนบุรี 1 และโรงงานกาญจนบุรี 2 จำนวน 312 คน การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 50.64 อายุเฉลี่ย 30 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.57 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเฉลี่ย ปี 3 และฝ่ายงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ส่วนใหญ่อยู่ที่โรงงานกาญจนบุรี 1 คิดเป็นร้อยละ 57.05

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด พบว่าคะแนนเฉลี่ยในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลการประเมินภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในเกณฑ์มาก 3 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำลุล่วงไปแล้ว ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วยตัวเอง และท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ ท่านรู้สึกได้ถึงใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านและผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ งานที่ทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร งานที่ทำตรงกับความรู้อำนาจความสามารถ งานที่ทำมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้อย่างชัดเจน และท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงานอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ บริษัทมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ บริษัทมีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีความเหมาะสม บริษัทมีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ และบริษัทได้ใช้คุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน บริษัทมีความเป็นธรรมในการให้สวัสดิการ รายได้มีความเหมาะสมต่องานที่ทำ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงตามสิทธิที่จะได้รับจากบริษัท มีความเหมาะสม และรายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ พนักงานเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน พนักงานได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พนักงานเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชาอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ นายจ้างมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา ท่านพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ ท่านรู้สึกได้ถึงความมั่นคงของบริษัท บริษัทมีสวัสดิการในกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน และบริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานเพียงพอ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มากทุกปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องสุขา เครื่องปรับอากาศ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก และสถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (multiple regression analysis) พบว่า มีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์กับตัวแปรตามหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.433

ผลการทดสอบสถิติ F เท่ากับ 11.099 มีนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.01$ พบว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ 4 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $\alpha = 0.05$ เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ t โดยเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร โรงงานกาญจนบุรี 1 และ เพศ โดยปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ปัจจัยด้านได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยโรงงานกาญจนบุรี 1 และปัจจัยเพศ ซึ่งเป็นตัวแปรค้ำมี ปัจจัยโรงงานกาญจนบุรี 1 มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานที่ฝ่ายงานโรงงานกาญจนบุรี 1 มีค่าสูงกว่าฝ่ายงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงงานกาญจนบุรี 1 ส่วนปัจจัยเพศ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในการปฏิบัติงานของพนักงานเพศชายต่ำกว่าเพศหญิง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัทไอออนิก จำกัดคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.50 คะแนน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด เพื่อเป็นข้อมูลการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด ให้มีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นต่อไป จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ บริษัทควรวางแผนลักษณะงานของงานที่ทำให้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้งานที่เขาด้าน หรือตามความสามารถ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ

ด้านการยอมรับนับถือ ในเรื่องของผู้บัญชาการไม่ยอมรับความรู้ความสามารถของลูกน้อง บริษัทควรมีการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน กล่าวคำวิจารณ์ในการทำงานและความเชื่อถือในผลงาน ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอย่างอื่นที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ ในเรื่องของการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ บริษัทควรมีงานที่น่าสนใจ ริเริ่มท้าทายที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติโดยตรง ให้รับผิดชอบในงานใหม่ๆ หรือการมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัท

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบาย และการบริหารงาน บริษัทควรมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของพนักงานในบริษัท การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถของพนักงานเพราะการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน จึงควรสนับสนุนการได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม รวมถึงการบริหารและการสร้างนโยบายของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มการความเอาใจใส่ของพนักงานในบริษัทให้ทั่วถึง

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ รายได้ที่เหมาะสมต่องานที่ทำและได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงตามสิทธิที่จะได้รับจากบริษัท มีความเหมาะสม บริษัทจึงควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน รายได้ควรมีความสัมพันธ์กับเงินที่ผู้ทำงานควรได้รับ เพราะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การให้โบนัสประจำปี เบี้ยเลี้ยงค่าอาหารกลางวัน อยากให้เพิ่มขึ้น การจัดเที่ยวประจำปีของบริษัท

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือเรื่องของพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ควรมีการให้ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรมีมิตรภาพที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ในเรื่องของความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน และ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บริษัทควรมีการควบคุมบังคับบัญชาที่ดี คือผู้บริหารมีน้ำใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์ มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้ทำงานที่ชอบ ซึ่งอาจจะให้เกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ บริษัทควรมีการสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อการเข้าใจที่ตรงกันและการบรรลุวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร ลดการล้มเหลวและความคลาดเคลื่อนของงานที่จะเกิดขึ้น

ด้านความมั่นคงในงาน นั่นคือ บริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ทำงานที่ไม่เพียงพอ บริษัทควรให้ความสำคัญเรื่องการรักษาความปลอดภัยทั้งช่วงกลางวันและกลางคืน ให้มีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินและบุคลากรในบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่การมีระบบถ่ายเทอากาศได้สะดวก การมีสถานที่ทำงานที่มีระดับเสียงที่เหมาะสม และ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก บริษัทควรปรับปรุงเรื่องการบริหารสภาพแวดล้อม มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น มลภาวะต่างๆ อาทิเช่น ฝุ่น กลิ่น จึงอยากให้มีต้นไม้ในโรงงาน และซ่อมแซมหลังคาคร้าวที่รั่ว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น ที่จอดรถของพนักงาน ขนาดของห้องแล็บ เครื่องมือในการทำแล็บ พื้นที่ในการทำงานส่วนของโรงงานอยากให้ขยายพื้นที่มากขึ้น เพื่อความสะดวกในการทำงาน เครื่องใช้สำนักงาน รถของบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของพนักงานและควรเช็คสภาพรถของบริษัท อุปกรณ์เครื่องคร้าวมีชำรุดเสียหายควรมีการเปลี่ยนใหม่ ควรขยายโกดังเก็บสินค้าเนื่องจากสินค้ามีปริมาณมาก แต่มีพื้นที่จัดเก็บไม่เพียงพอ จึงอาจทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงาน และควรมีการตรวจสุขภาพของพนักงานทุกคน

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิค จำกัด ดังนี้

ปัจจัยในด้านเพศ มีค่า Sig = 0.044 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 , ค่า b = -0.145 มีผลทางลบ ซึ่งมีผลทิศทางตรงข้ามกัน แสดงว่ามีผลกระทบกับความพึงพอใจ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ในบริษัทควรให้ความสำคัญในด้านต่างๆกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากในบริษัทมีจำนวนเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 1.282 เป็นจำนวนที่มากกว่า จึงอาจเป็นผลให้เพศหญิงมีความพึง

พอใจในงานมากกว่าเพศชาย อาจจะเพราะว่า เพศหญิงมีความต้องการทางการเงินและความทะเยอทะยานทางด้านอาชีพน้อยกว่าเพศชายที่มีความทะเยอทะยานมากกว่า

ปัจจัยด้านฝ่ายโรงงานกาญจนบุรี 1 มีค่า Sig = 0.015 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 , ค่า b = 0.224 มีผลทางบวก ซึ่งผลในทิศทางเดียวกัน แสดงว่ามีผลกระทบกับความพึงพอใจ จึงมีข้อเสนอแนะว่าโรงงานกาญจนบุรี 1 มีจำนวนพนักงานมากกว่าสถานที่อื่นของบริษัท บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับโรงงานกาญจนบุรี 1 เนื่องจากมีพนักงานเป็นจำนวนมากในโรงงานนี้ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงานที่มีให้กับบริษัท

ด้านได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig = 0.002 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 , ค่า b = 0.260 มีผลทางบวก ซึ่งผลมีทิศทางเดียวกัน แสดงว่ามีผลกระทบกับความพึงพอใจ จึงมีข้อเสนอแนะผู้บังคับบัญชาว่าควรมีการไว้วางใจและยอมรับความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร มีค่า Sig = 0.004 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 , ค่า b = 0.316 มีผลทางบวก ซึ่งผลในทิศทางเดียวกัน แสดงว่ามีผลกระทบกับความพึงพอใจ จึงมีข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรใช้คุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี มีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของด้านนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้มีการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการประสานงานที่มีความเหมาะสม บริษัทควรมีการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ

3. ในการวิจัยควรนำปัจจัยจุดใจและปัจจัยคำจูนแยกออกจากกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารของบริษัทไอออนิค จำกัด

เอกสารอ้างอิง

Best and Kahn James V. 1993. **Research in Education**. 7 th ed. Boston : Allyn and Bacon.

p. 246.

กฤษนนท์ ห่อทองคำ ให้สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2558. กัณฑ์ จ้อยเจริญ ผู้สัมภาษณ์. **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด**. บริษัทไอออนิก จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.

เกตุภัส เมธิกสิวัฒน์. 2555. “ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา”. ปรินญาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีการจัดการ , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

จันทร์แรม พุทธนุกูล. 2544. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการงาน อาชีพสระบุรีจังหวัดสระบุรี”. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฉลอง สีแก้วสีว. 2559. **ทดสอบ Assumption**. [Online]. Available :

http://pheap.ph.mahidol.ac.th/Academics/CAI_SPSS_PHEP626/SP_Final/c13page3.htm.

09 มกราคม 2559.

ฉลอง สีแก้วสีว. 2559. **Collinearity and Multicollinearity**. [Online]. Available :

<https://sites.google.com/site/mystatistics01/regression-correlation-analysis/collinearity-and-multicollinearity>. 09 มกราคม 2559

ชวลิต ทับสีรัก. **ตัวแปรเชิงคุณภาพกับการวิเคราะห์ถดถอย**. [Online]. Available :

https://edu.msu.ac.th/jem/home/journal_file/241.pdf. 14 กุมภาพันธ์ 2559

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2551. **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก**. กรุงเทพฯ :

ปัญญาชน.

โชติช่วง ภิรมย์. 2538. **ความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการสินเชื่อของธนาคารอาคารสงเคราะห์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดร.มนต์ชัย เทียนทอง. 2552. **สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : ไร่หญ้า.

ธงชัย สันติวงษ์. 2533. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บรรจบ เนียมมณี. 2532. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสร. 2555. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555”. ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ปริญญา สัตยธรรม. 2555. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด”. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. 2521. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2559). เจตคติ. [Online]. Available : http://chan2.obec.go.th/wattungpelschool/manage/upload_file/eIhA0Ic3fSW20150521200012.pdf. 20 มกราคม 2559
- ภาวิณี เรืองศรี. 2554. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพลศึกษา สังกัด เขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา , มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- มนต์ชัย เทียนทอง. 2548. สถิติและวิธีการวิจัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : รวบบุญการพิมพ์
- ไม่ระบุ. 2559. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย. 09 มกราคม 2559, จาก <http://www.watpon.com/regression/chap2.pdf>
- ไม่ระบุ. (2559). การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน. [Online]. Available : http://www.teacher.ssru.ac.th/terada/file.php/1/multiple_regression_5.1_.pdf. 09 มกราคม 2559
- รุ่งรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์. 2555. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ)”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย” วารสารข่าวสารการวิจัยการศึกษา”.
- สราวุธ กันหลง. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach'salpha. [Online]. Available : <http://www.ipernity.com/blog/248956/424773>. 20 กุมภาพันธ์ 2559

- สมชาย บุญสุน. 2554. “ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมถวิล คำทอง. 2554. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูศูนย์การเรียนรู้ ชุมชน ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอภาคตะวันออก”. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- สรชัย พิศาลบุตร. 2554. สถิติธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สันติ โกเศชโยธิน. 2554. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี” วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้าง และสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. 2555. “การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงาน ใหญ่.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุนันทา เลาहनันท์. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- ธัญญภรณ์ รื่นเรือง. 2522. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการรับประทานอาหารสำเร็จรูปแช่แข็งประเภทข้าว กล่องของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยสาขาการตลาด บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกชัย กี่สุขพันธุ์. 2538 การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ สุขภาพใจ.

ภาคผนวก



เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด
คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิชาสัมมนา ตามหลักสูตรวิทยาศาสตร์
 บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดย
 ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับในการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้นจึง
 ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อประโยชน์ต่อการ
 ศึกษาวิจัยทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบ
 แบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
 ไอออนิก จำกัด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัท ไอออนิก จำกัด

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆของพนักงานภายในบริษัท ไอออนิก จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทไอออนิก จำกัด

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปวส./ปวช.

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อื่นๆ ระบุ.....

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

5. ฝ่ายงาน

ฝ่ายอำนวยการ (General Service) ฝ่ายส่งเสริมการขาย (Trade Promotion)

ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (Business Development) โรงงานกาญจนบุรี 1 (Kan 1 Factory)

โรงงานกาญจนบุรี 2 (Kan 2 Factory)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
(5=มากที่สุด , 4=มาก, 3=ปานกลาง , 2=น้อย , 1=น้อยที่สุด)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จของงาน						
1	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานด้วย ตัวเอง					
2	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา					
3	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำลุล่วงไปแล้ว					
4	ท่านไม่พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
5	ท่านรู้สึกได้ถึงการไว้วางใจของผู้บัญชาการ					
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
7	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
8	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ					
9	งานที่ทำมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ					
10	งานที่ทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไรและ ดำเนินการอย่างไร					
ความรับผิดชอบ						
11	ท่านไม่เข้าใจถึงขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
12	ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านดำรงอยู่					
13	ขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบถูกระบุไว้อย่างชัดเจน					
14	ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายประสบความสำเร็จ					
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
15	บริษัทได้ใช้คุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดี					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอออนิก จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	บริษัทมีการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน					
17	บริษัทให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
นโยบายและการบริหารงาน						
18	บริษัทมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
19	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
20	การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีความเหมาะสม					
21	บริษัทมีนโยบายการบริหารงาน การตรวจสอบ และการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
22	รายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ					
23	รายได้มีความเหมาะสมต่องานที่ทำ					
24	ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเบนตามสิทธิที่จะได้รับจากบริษัท มีความเหมาะสม					
25	บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน					
26	บริษัทได้จัดบริหารด้านสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
27	บริษัทมีความเป็นธรรมในการให้สวัสดิการ					
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
28	พนักงานเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
29	พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
30	พนักงานเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน					
31	พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
32	พนักงานได้รับความแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ไอออนนิค จำกัด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การควบคุมบังคับบัญชา						
33	นายจ้างมีความเป็นธรรมในการบังคับบัญชา					
34	ท่านพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน					
35	มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
ความมั่นคงในงาน						
36	ท่านรู้สึกได้ถึงความมั่นคงของบริษัท					
37	บริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยบริเวณสถานที่ ทำงานเพียงพอ					
38	บริษัทมีสวัสดิการในกรณีพนักงานเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน					
สภาพแวดล้อม						
39	มีแสงสว่างที่เหมาะสม					
40	มีอุณหภูมิที่เหมาะสม					
41	มีระบบถ่ายเทอากาศสะดวก					
42	สถานที่ทำงานมีระดับเสียงที่เหมาะสม					
43	สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องสุขา เครื่องปรับอากาศ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานบริษัท ไอออนนิค จำกัด

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่าง

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด 81 - 100 คะแนน.....
- ระดับความพึงพอใจมาก 61 - 80 คะแนน.....
- ระดับความพึงพอใจปานกลาง 41 - 60 คะแนน.....
- ระดับความพึงพอใจน้อย 21 - 40 คะแนน.....
- ระดับความพึงพอใจน้อยสุด 0 - 20 คะแนน.....

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม