

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในอุตสาหกรรม

เครื่องสำอาง เครื่องสำอางค์ในประเทศไทย

SATISFACTION IN WORKING PERFORMANCE OF OPERATOR IN
COSMETICS INDUSTRY IN BANGLADESH INDUSTRIAL ESTATE

อุษณีย์ ดอนสกุล

USANEE DONSAKUL

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของงานศึกษาเพื่อขอรับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2549

ISBN 974 - 15 - 2293 - 2

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
เครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี**

**SATISFACTION IN WORKING PERFORMANCE OF OPERATOR IN
COSMETICS INDUSTRY IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE**

อุษณีย์ ดอนสกุล

USANEE DONSAKUL

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม**

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2549

ISBN 974-15-2293-2

**SATISFACTION IN WORKING PERFORMANCE OF OPERATOR IN
COSMETICS INDUSTRY IN BANGPLEE INDUSTRIAL ESTATE**

USANEE DONSAKUL

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2006

ISBN 974-15-2293-2

COPYRIGHT 2006

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรม บางพลี
นักศึกษา	นางสาวอุษณีย์ คอนสกุล
รหัสนักศึกษา	47065842
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2549
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. วรนาถ แสงมณี
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีด้านปัจจัยจากลักษณะงาน และปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 265 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี สถานภาพสมรสโสด การศึกษาอยู่ในระดับม.6,ปวช หรือ ปวส ประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และระดับเงินเดือน 5,001-8,000 บาท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-Way ANOVA เพื่อหาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างก็มีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานแตกต่างกัน พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานต่างก็มีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

Thesis Title	Satisfaction in working performance of operator in cosmetic industry in Bangplee industrial estate.
Student	Miss Usanee Donsakul
Student ID.	47065842
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2006
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the level of job satisfaction in cosmetic industry in bangplee estate by Hygine factors and Motivator factors. The study sample comprises of 265 operators in cosmetic industry in Bangplee estate, mostly aging between 20-30 years with single status, education level bachelor, have 1-3 years of work and degree salary between 5,001-8,000 bahts. The tool used in this study includes the estimated measurement questionnaires to measure the reliability coefficient of the questionnaires and hypothesis test one way ANOVA.

The study result reveals that operator have high level of job satisfaction : Achievement, Work Itself, Responsibility and Co-worker relationship, moderate level of job satisfaction : recognition, advancement, company policies and administration, supervision, working condition, pay and benefit and job security. Operator has different age, status, level of education and experiences of work do not contribute in the difference level of job satisfaction by Hygine factors but operator has different salary do contribute in the difference level of job satisfaction by Hygine factors. Operator has different age, status and experiences of work do not contribute in the difference level of job satisfaction by Motivator factors but operator has different level of education and salary do contribute in the difference level of job satisfaction by Motivator factors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยคำแนะนำ และคำปรึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางจาก รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และรศ.อดิनुช กาญจนพิบูลย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยซาบซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.จิระเสกข์ ตริเมธสุนทร ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก และผศ.ดร. สรรพสิทธิ์ ลิ้มบรรดินันท์ ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จ่านงค์ จิงธีรพานิช ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ และอาจารย์ณัฐฉา โรจน์นโรตติกุล ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ด้วยดีตลอดระยะเวลาที่ได้ทำการศึกษา

ขอขอบพระคุณ พนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุษณีย์ คอนสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 สมมติฐานวิจัย.....	2
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5.1 ประชากร.....	4
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.7 นิยามศัพท์ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	8
2.2 ความสำคัญและประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน.....	11
2.2.1 ความสำคัญของความพึงพอใจ.....	11
2.2.2 ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจ.....	14
2.3.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา.....	14
2.3.2 ทฤษฎีตามความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์.....	15
2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก.....	16
2.3.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor.....	19

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.4 ประวัติอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง	22
2.4.1 กฎหมายเครื่องสำอาง	22
2.5 อุตสาหกรรมเครื่องสำอางในประเทศไทย	24
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	30
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ	32
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ	32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	32
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	33
3.6.1 สถิติพรรณนา	33
3.6.1.1 ค่าร้อยละ	33
3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต	34
3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	34
3.6.2 สถิติอนุมาน	34
3.6.2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One Way ANOVA)	34
3.6.2.2 การทดสอบค่าเฉลี่ยภายหลังปฏิเสธสมมติฐาน โดยการเปรียบเทียบรายคู่วิธี Least-Significant Different	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี	38
4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเขต นิคมอุตสาหกรรมบางพลี	41

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
4.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากลักษณะงาน.....	41
4.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน จากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน.....	56
4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุของ พนักงาน.....	56
4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพ สมรสของพนักงาน.....	58
4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ของพนักงาน.....	60
4.3.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน of พนักงาน.....	63
4.3.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของพนักงาน.....	66
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน.....	71
4.4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดย จำแนกตามอายุของพนักงาน.....	72

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน.....	75
4.4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	77
4.4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงาน.....	80
4.4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	87
5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง.....	87
5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง.....	88
5.2 อภิปรายผล.....	90
5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง.....	90
5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน.....	90
5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	93
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	94

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	98
ก. แบบสอบถาม.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร.....	48
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	49
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน.....	50
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	51
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	53
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน.....	54
4.14 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	55
4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานโดยจำแนกตามอายุของพนักงาน.....	56
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	58
4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานโดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน.....	72
4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	73
4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและ สวัสดิการของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	74
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	74
4.36 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน.....	75
4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	76
4.38 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน.....	77
4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	78
4.40 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงาน.....	80
4.41 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน.....	82
4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....	83

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
2.1 แสดงแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานสมัยเดิม.....	17
2.2 แสดงแนวต่อเนื่องสองอันของเซอร์ชเบิร์ต.....	18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจอุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะแข่งขันทางด้านราคา การสร้างภาพลักษณ์ ต้นทุนสินค้า คุณภาพสินค้า การส่งเสริมการขาย ช่องทางการจัดจำหน่าย รวมไปถึงการเร่งพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยี ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าทั้งสิ้น

การพัฒนาอุตสาหกรรมจะเป็นไปด้วยความราบรื่นเพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาอุตสาหกรรมอีก 6 ประการคือ ทุน วัตถุดิบ ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี การตลาดและระบบการบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจหรืออุตสาหกรรม ต่างยอมรับกันทั่วไปว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ “ มนุษย์ ” ซึ่งเป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผนและปฏิบัติงานดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า “ มนุษย์เป็นตัวชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร ” องค์ประกอบสำคัญจึงอยู่ที่ว่าทรัพยากรบุคคลที่เรามีอยู่นั้นมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดและโดยปกติแล้วคุณภาพของมนุษย์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมจะมุ่งเน้นไปที่ “ ความสามารถในการทำงานให้แล้วเสร็จด้วยความพึงพอใจ ” (พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. 2534 : 1-2)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จและยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีชีวิตของตนเป็นชีวิตที่มีคุณภาพและการทำงานเป็นประจักษ์โครงสร้างที่หล่อหลอมให้ชีวิตมีคุณค่าเสมอ ความพึงพอใจในงานจึงช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่บุคลากรได้ นอกจากนั้นการทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยังอาจช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องานของบุคคลนั้นด้วย การเป็นปฏิปักษ์ต่องานจะเป็นผลเสียต่อองค์กร เพราะจะแสดงออกซึ่งความเป็นปฏิปักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของคณงานลดลง การสร้างความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะช่วยให้คณงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรู้สึกว่าชีวิตของตนมีคุณภาพแล้ว ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานของคณงานด้วย (ปภาวดี ดุลยจินดา . 2532 : 532)

ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะต้องแข่งขันกับองค์กรอื่น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กรของตนตลอดไป แต่ถ้าหากพนักงานรู้สึกว่าตนไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ พนักงานอาจจะออกจาก

งานและอาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป อีกทั้งยังต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานที่สำคัญที่สุดคือผลผลิตขององค์กรอาจได้รับการกระทบกระเทือนด้วย (มนัส บุญวงษ์ . 2537 : 5)

ในปัจจุบันนี้ผู้คนส่วนใหญ่หันมาใส่ใจในสุขภาพ และดูแลตนเองกันมากขึ้น ในทุกเพศทุกวัย ซึ่งนี่เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางมีการเติบโตมากขึ้นและมีการแข่งขันกันสูงทั้งบริษัทชั้นนำขนาดใหญ่ หรือบริษัทขนาดเล็ก ดังนั้นผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาสินค้าของตนเองอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้ทันกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสภายนอก

ดังนั้นผู้ประกอบการที่มีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถทำให้งานประสบผลสำเร็จด้วยดี และมีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตอุตสาหกรรมบางพลี โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีในด้านปัจจัยจากลักษณะงานและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

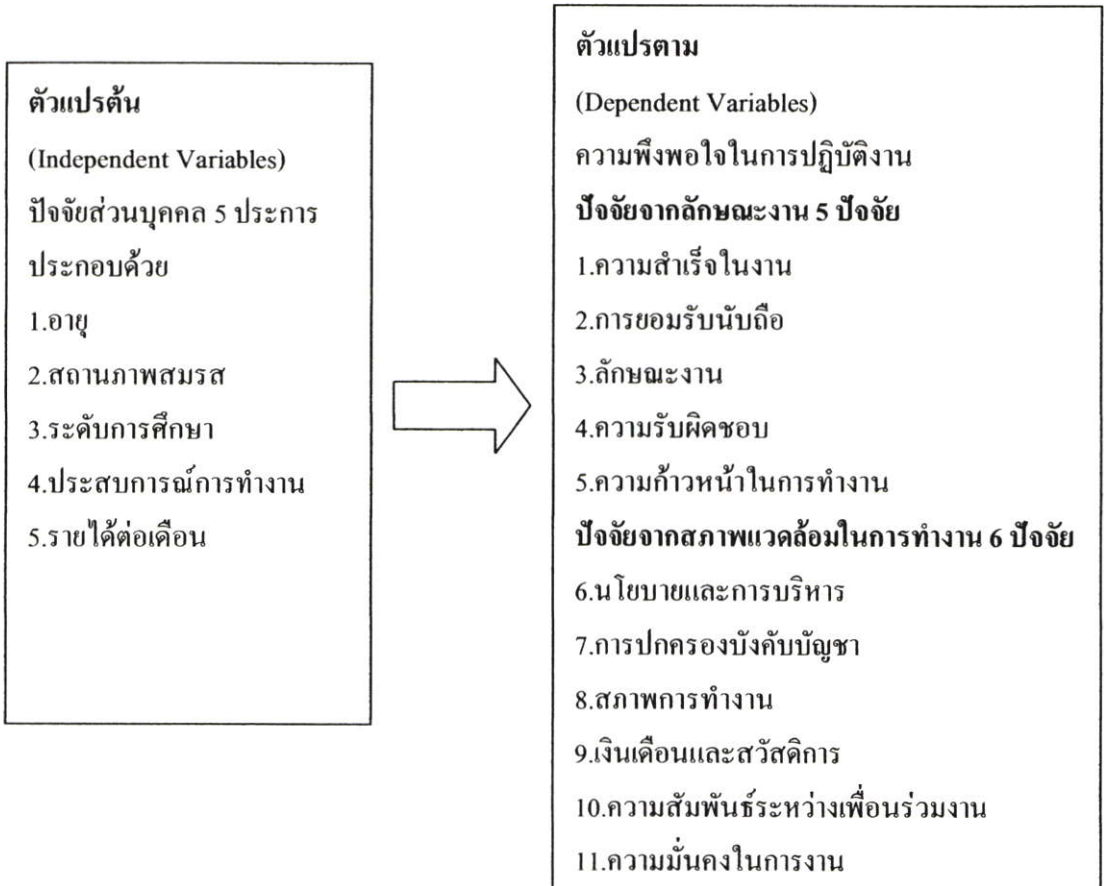
สมมุติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดในการวิจัยไว้ดังนี้ตามภาพที่ 1.1 โดยศึกษาตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

ปัจจัยส่วนบุคคลจะอธิบายว่าความต้องการส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันบุคคลจึงถูกจูงใจจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ในส่วนของลักษณะงานจะอธิบายว่าถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำอยู่จะทำให้พวกเขาเกิดความชอบและรักงานจนทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะอธิบายว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยที่ผู้วิจัยพิจารณาจากองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

มีทั้งสิ้น 4 โรงงาน คือ (ข้อมูลจากการนิคมอุตสาหกรรม ณ. เดือนตุลาคม พ.ศ.2548)

1. บริษัท เค.เอ็ม อินเทอร์เน็ต จำกัด

-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ

420

คน

2. บริษัท ไบเออร์สตอร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด		
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ	194	คน
3. บริษัท เวลล่า (ประเทศไทย) จำกัด		
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ	89	คน
4. บริษัท อลิอันซ์บิวตี้คอนแทกซ์ แมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด		
-จำนวนพนักงานในระดับปฏิบัติการ	80	คน
รวมทั้งสิ้น	783	คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีดังนี้

- 1.อายุ
- 2.สถานภาพสมรส
- 3.ระดับการศึกษา
- 4.ประสบการณ์การทำงาน
- 5.รายได้ต่อเดือน

1.5.2.2 ตัวแปรตาม

1.5.2.2.1. ปัจจัยจากลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบและรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

1.5.2.2.2. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Company Policies and Administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. เงินเดือนและสวัสดิการ (Pay and Benefit)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Relationship)
6. ความมั่นคงในงาน (Job Security)

1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือน ธันวาคม 2548 – มกราคม 2549 รวมระยะเวลา 2 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจตามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.6.3 เพื่อให้องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงข้อเสนอและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างความพึงพอใจกับบุคลากรในองค์กร

1.7 นิยามศัพท์ในการวิจัย

1.7.1 พนักงานปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิตเครื่องสำอาง แผนกตรวจสอบคุณภาพของอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

1.7.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.7.3 อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการผลิตวัตถุที่มุ่งหมายสำหรับใช้ ทา ถู นวด โรย พ่น หยอด ใส่ อบ หรือกระทำด้วยวิธีอื่นใดต่อส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายเพื่อความสะอาด ความสวยงาม

1.7.4 ลักษณะงาน หมายถึง การกิจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

1.7.5 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.7.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บริหารผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการปฏิบัติงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

1.7.7 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเอาใจใส่ รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่จนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.7.8 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน

1.7.9 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่ทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

1.7.10 เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่รับรายเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอแก่การดำรงชีพ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่รับเป็นรายเดือนเหมาะสมและเป็นธรรม

1.7.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความแน่นอน ความคงทนของตำแหน่งงานและองค์กร ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

1.7.12สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดหาไว้ให้ เช่น ที่พักอาศัย อาหาร ค่ารักษาพยาบาล

1.7.13 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดกับเพื่อนร่วมงาน ที่เกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว

1.7.14 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และความยุติธรรมในการบริหาร

1.7.15 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานขององค์กรที่มีระบบระเบียบ และเป็นไปอย่างยุติธรรม

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการบริหารงานหรือการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรเหล่านั้นจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตามเพราะมนุษย์เป็นตัวจักรที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดหรือล้มเหลว โดยมีปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตลอดจนการจงใจ เพื่อให้คนในองค์กรปฏิบัติงานตามที่องค์กรตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ซึ่งถ้าหากองค์กรใดก็ตามมีบุคคลที่มีความสามารถ มีความพึงพอใจในงานที่ตนกระทำสูง ย่อมจะมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพขององค์กร การปฏิบัติงาน ตลอดจนภาวะผู้นำของผู้บริหารอีกด้วย ผลที่ตามมาก็คือความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการกระทำต่างๆของคนในองค์กรย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติ เพราะฉะนั้นสิ่งที่องค์กรควรจะดำเนินการคือ การจัดสรรบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจงใจ
- 2.4 ประวัติอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
- 2.5 อุตสาหกรรมเครื่องสำอางในประเทศไทย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำอยู่ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Morse (1955 : 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ ความเครียดนั้นเกิดจากความ

ต้องการหรือความอยากของมนุษย์ซึ่งถ้ามีความต้องการมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติได้และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องหาวิธีสนองความต้องการแต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรืออาจจะหมดไปในที่สุด แล้วก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Strauss and Sayless (1960 : 119) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Applewhite (1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความสุขที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

Yoder (1968 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบุคลากรในหน่วยงาน ความรู้สึกที่พอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ จิตใจและสนองความต้องการของเราได้

Blum and Naylor (1968 : 364) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทัศนคติที่เป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การยอมรับในความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณงาน มิตรภาพ ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Good (1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง คุณภาพสถานะหรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่างๆและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Woleman (1973 : 384) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของความต้องการ

Wexley and Yukl (1977 : 117-119) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัยและโอกาสก้าวหน้า

Vroom (1982 : 99) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน การมีเจตคติที่ดีต่องานก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานก็คือไม่พึงพอใจในงาน

Schultz (1982 : 187) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเจตคติที่พนักงานมีต่องานของเขา

Schermerhorn, Jr, Hunt และ Osborn (1982 : 40) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระดับของความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่แต่ละบุคคลมีต่อลักษณะต่างๆของงาน

Vecchio (1988 : 116) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เป็นความคิดและความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน

Luthan (1992 : 114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือเจตคติที่มีงานที่เขาปฏิบัติว่ามากหรือน้อยเพียงใด และถ้าหากพบว่าดีก็ จะเกิดความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 39) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นผลของการของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน โดยจะออกมาในรูปของความพึงพอใจที่คนทำงานมาก ได้เงินมาก ในบรรยากาศในที่ทำงานดีซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในด้านการเงิน และรางวัลตอบแทนด้วยกันทั้งนั้น

สมยศ นาวิการ (2522 : 391) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความรุนแรงของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ภิญโญ สาคร (2523 : 273) กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานในแง่ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับและวิธีให้ประโยชน์แก่บุคคลแบ่งออกเป็น 6 อย่าง คือ

1. สิ่งที่จูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส
3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

โยธิน ศันสนุท (2525 : 55) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบของคณงานที่มีต่องานของเขา

มนูญ ดนะวัฒนา (2532 : 188) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติเฉพาะที่มีอยู่ในพื้นที่ 3 ด้าน คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ
2. ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล
3. ความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 130) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

เรียม ศรีทอง (2542 : 368) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความพอใจ อาจสังเกตได้จาก

1. ความคิด : คิดถึงงานในแง่ทำหาย น่าทำ มีคุณค่า มีประโยชน์
2. อารมณ์ความรู้สึก : พอใจ ตื่นเต้น สนุก เพลิดเพลิน มีกำลังใจ
3. การกระทำ : ตั้งใจทำงาน อดทน กระตือรือร้น ขยัน มุ่งมั่น มีความสนใจทำให้สำเร็จ และมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหรือการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหน่วยงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน หากบุคลากรได้รับการตอบสนองย่อมสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น

2.2 ความสำคัญและประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1 ความสำคัญของความพึงพอใจ

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารได้พิจารณาได้เห็นถึงปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจมีผลกับการปฏิบัติงาน และทำการแก้ไขเพื่อเปลี่ยนท่าที และทัศนคติให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นจึงแยกความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานได้ดังนี้

1. เพื่อให้เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเลือกใช้วิธีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
6. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
7. ทำให้องค์กรเป็น องค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
8. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น
9. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ
10. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

แนวความคิดของ ปภาวดี ดุลยจินดา (2532 : 530-531) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของบุคคล และ ในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน อีกทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติยังช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงานความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้น ได้เสมอ เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจ ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกับความพึงพอใจระหว่างพนักงาน และองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

2.2.2 ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรได้สำรวจความพึงพอใจของพนักงานจะเป็นการช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และโดยทั่วไปองค์กรทำการสำรวจความพึงพอใจเพื่อประโยชน์ (พงส์ หรดาล 2540 : 59-60) ดังต่อไปนี้ คือ

1. ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร องค์กรหลายแห่งค้นพบว่า การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการทำงาน เช่น ถ้าผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานลดลงเนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว องค์กรก็ควรจะต้องระมัดระวังปัญหาในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการทบทวนนโยบายเสียใหม่เพื่อค้นหาว่าทำไมคนงานจึงเกิดความไม่พึงพอใจสูงขึ้น

2. ค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน องค์กรควรจะใช้การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานเพื่อค้นหาสาเหตุการออกจากงานและการขาดงานเพราะบางทีพฤติกรรมของคนงานที่แสดงออกมาอาจเกิดจากผลตอบแทน ค่าจ้างต่ำ งานไม่ท้าทายหรือโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงานมีน้อย เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนงานลาออกจากงาน หรือขาดงานก็ได้ ถ้าหากผู้บริหารไม่มีการสำรวจ หรือคาดคะเนสาเหตุอาจสร้างความเสียหายให้กับองค์กรได้ในที่สุด

3. ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของคนงาน การสำรวจความพึงพอใจในการทำงานสามารถใช้ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และแผนงานขององค์กรได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างเจตคติของคนงานก่อนการเปลี่ยนแปลงกับหลักการเปลี่ยนแปลง

4. กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น โดยทั่วไปการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานจะต้องปกปิดชื่อของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจึงจะทำให้คนงานมีอิสระในการให้ข้อมูล เพราะข้อมูลบางข้อมูลไม่สามารถพูดกับผู้บริหารโดยตรง ดังนั้นการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้อย่างดี และการสำรวจความพึงพอใจนี้จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างด้วย เพราะผู้บริหาร ได้รู้ปัญหาแล้วสามารถดำเนินการแก้ไขได้เพราะสามารถดำเนินการแก้ไข อาจจะเป็นปัญหาต่อการบริหารงานในอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงาน และการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานควรทำให้คนงานมีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจ ควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ

ทั้งสภาพแวดล้อมขององค์กร บุคคลหรืองาน เพื่อศึกษาว่าอะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะถ้าคนงานมีความพึงพอใจต่องานก็จะทำให้เกิดการลดปัญหา และข้อยุ่งยากต่างๆ ในการบริหารงาน มีความรักและจงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการเข้าออก ลดการขาดงาน ลดการร้องทุกข์ ลดพฤติกรรมก้าวร้าวและในระยะยาวก็จะเกิดการเพิ่มผลผลิต

2.2 ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการจูงใจ

ทฤษฎีรวมทั้งแนวความคิดทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติการ และการจูงใจนั้น เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับจิตใจของมนุษย์กับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความสัมพันธ์ในสังคม และธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมักจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับการจูงใจที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนจะได้รับ เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจะต้องอาศัยแรงจูงใจที่มาร่วมด้วย

เนื่องจากการศึกษาความพึงพอใจในงาน เป็นการศึกษาในฐานะที่เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมและเป็นการศึกษาที่มีรากฐานมาจากการจูงใจ (Motivation) เป็นเบื้องต้น ดังนั้น การศึกษาจึงมักใช้หลักการตามทฤษฎีการจูงใจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work motivation) มากกว่าการจูงใจในลักษณะอื่นๆ

2.3.1 ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Models) มีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

2.3.1.1 ทฤษฎีการจูงใจในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

เป็นยุคการจูงใจด้วยค่าจ้าง (Wage) เป็นยุคที่มุ่งงานเป็นหลัก (Job-centered) โดยถือว่างานและวิธีการทำงานเป็นหัวใจของการจูงใจที่ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ มีการค้นหาวีธีการทำงานที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานที่จะทำ แต่ละอย่างเพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คนเป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจ (Economic Man) ที่มีเงินหรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายให้ตามผลผลิต ใช้การปรับคนเข้ากับงาน ซึ่งงานนั้น ได้กำหนดวิธีการเอาไว้แล้ว

2.3.1.2 ทฤษฎีการจูงใจยุคการบริหารเชิงพฤติกรรม (Human Relation Management)

เน้นความมีมนุษย์สัมพันธ์ มุ่งสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่คนงาน ให้มีความเป็นอิสระที่จะริเริ่มเพื่อการสร้างสรรค์ การมีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงาน ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายพิจารณาปรับ หรือจัดงานให้เหมาะสม หรือเป็นที่พึงพอใจแก่คนงานที่จะทำนั้น เป็นการยึดถือคนเป็น

ศูนย์กลาง (Human-Centered) มองคนเป็นมนุษย์สังคม (Social Man) มากกว่าการเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (Economic Man)

หลักการของทฤษฎีทั้งสองต่างมีส่วนถูกต้อง จะแยกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งย่อมไม่ถูกต้อง ควรใช้ควบคู่กันไป ในทางปฏิบัติก็จำเป็นต้องกำหนดข้อกำหนดและวิธีการทำงานไว้ด้วย ขณะเดียวกันก็ต้องมีการจูงใจ เสริมแรง และความพึงพอใจให้กับคนงานด้วยเช่นกัน ทฤษฎีทั้งสองจึงมีความถูกต้องในตัวของมันเอง ไม่ขัดแย้งกัน แต่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะบังเกิดผลมากที่สุด

2.3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, A.H. 1970 : 69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีสมมติฐานว่า “ มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง หรือพึงพอใจ ความต้องการสิ่งอื่นๆ ในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น ” ความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่นๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น
5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่ยากจะเกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

ทฤษฎีของมาสโลว์นี้สามารถนำมาอธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานได้ กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ใต้องค์กรเกิดจากปัจจัยที่แตกต่างกัน และเป็นไป

ตามลำดับขั้นบางคนอาจต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ดังนั้นบุคคลประเภทนี้จึงถูกจูงใจด้วยตำแหน่งหน้าที่การงานถ้าเขาได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี เขาก็มีความพึงพอใจในการทำงานสำหรับบางคนอาจต้องการเงิน ดังนั้นเขาจะถูกจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่สูง ดังนั้น ถ้าเขาได้ค่าตอบแทนที่สูง เขาจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 2.1 แสดงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)	1. สภาพอุณหภูมิ 2. อาหารและเครื่องดื่ม 3. สภาพการทำงาน
ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)	1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 2. ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ 3. ความมั่นคงในการทำงาน
ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)	1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ 2. กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ 3. ความเป็นเพื่อนในอาชีพ
ความต้องการที่ได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)	1. ตำแหน่งหน้าที่การงาน 2. การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม 3. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs)	1. งานท้าทาย 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. ความสำเร็จในงาน

ที่มา : พงศ์ ทรดาล (2540)

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, Mausner and Synderman, 1959 : 114-122) ได้รับความสนใจอย่างมาก ส่วนหนึ่งของทฤษฎีที่ได้รับความสนใจจะสืบเนื่องมาจากข้อโต้แย้งของเขาคือที่มีต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองความพึงพอใจในงานสมัยเดิม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนอง

ความพึงพอใจในงานในสมัยเดิม ซึ่งเป็นที่ยอมรับระหว่างผู้ทำการศึกษาในเรื่องนี้คือการตอบสนอง ความพึงพอใจในงานของพนักงานนั้นอาจจะพิจารณาได้จากแนวต่อเนื่องที่มีปลายสุดด้านหนึ่งเป็น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และปลายสุดอีกด้านหนึ่งของแนวต่อเนื่องเป็นความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ความคิดเห็นดังกล่าวจะเห็นได้จากภาพที่ 2.1

ความไม่พึงพอใจในการทำงาน _____ ความพึงพอใจในการทำงาน

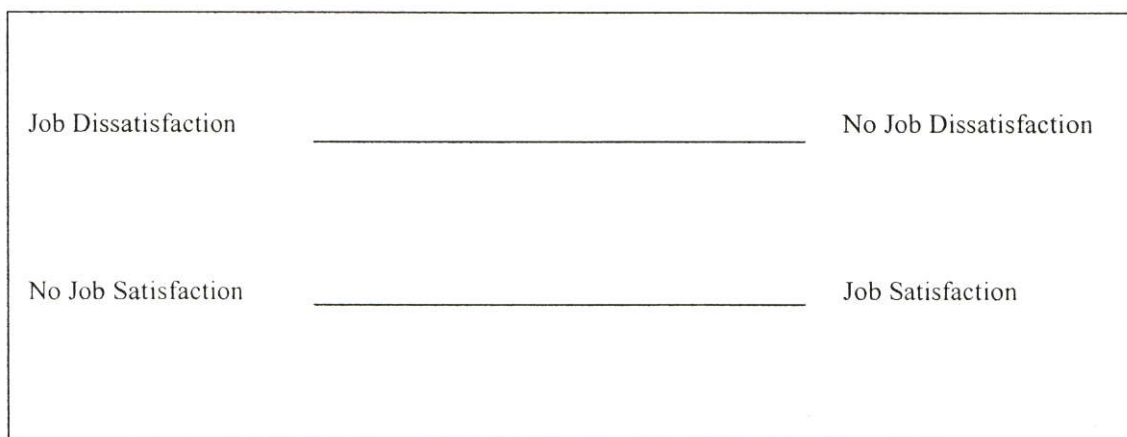
ภาพที่ 2.1 แสดงแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานสมัยเดิม

ที่มา : พงศ์ ทรดาล (2540)

ความพึงพอใจในงานจะอยู่ตรงกันข้ามกับความไม่พึงพอใจในงาน ยิ่งกว่านั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองความพึงพอใจในงานในสมัยเดิมนั้นยังถือว่า ประเภทของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานจะมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในงานด้วย เช่น ค่าจ้างหรือเงินที่ได้รับการพิจารณาว่าจะให้ผลกระทบต่อทั้งสองด้าน ถ้าหากว่าพนักงานมีความพึงพอใจในค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน พนักงานจะ “ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ” แต่ถ้าหากว่าไม่มีความพึงพอใจต่อเงินที่ได้รับจากการทำงานแล้ว พนักงานจะ “ ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ ” เฮอริชเบอร์กชี้ให้เห็นถึงความต้องการของคนเบื้องต้นสองอย่างในการทำงาน ความต้องการอย่างแรกเป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมต่างๆ เฮอริชเบอร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ ปัจจัยอนามัย ” (Hygiene Factor) ความต้องการอย่างที่สองเฮอริชเบอร์กเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ ปัจจัยจูงใจ ” (Motivator Factor) ปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และแสดงให้เห็นว่าจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทศนะของเฮอริชเบอร์กในเรื่องของอิทธิพลที่แตกต่างกันของปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจนั้นได้นำไปสู่แนวคิดของเขาที่ว่าจะมี “ แนวต่อเนื่องสองอัน ” เกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานแทนที่จะเป็นแนวต่อเนื่องเพียงอันเดียวอย่างในสมัยเดิม แนวต่อเนื่องสองอันของเฮอริชเบอร์กจะปรากฏในภาพที่ 2.2

ความสำคัญของความคิดเห็นในเรื่องแนวต่อเนื่องสองอันของ Herzberg คือ ประเภทของปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยอนามัย) นั้นจะไม่เหมือนกับประเภทของปัจจัยที่เกี่ยวกับ

ความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ) ดังนั้น การป้องกัน หรือการลดความไม่พึงพอใจในงานจะแตกต่างไปจากการรักษาหรือการเพิ่มความพึงพอใจในงาน ในกรณีแรกการกระทำจะมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ส่วนในกรณีที่สองนั้นการกระทำจะมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การปรับปรุงงาน ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี เฮอร์ซเบิร์ก ได้ดำเนินการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 203 คน จาก 11 อุตสาหกรรม ในเขตเมือง Pittsberg ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ คือ เพื่อประโยชน์ในทางอุตสาหกรรมประโยชน์ที่คาดหวังไว้ คือ การศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์สำหรับทุกคนก็คือความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2.2 แสดงแนวต่อเนื้องสองอันของเฮอร์ซเบิร์ก

ที่มา : Herzberg, F (1959)

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ (Saal and Knight, 1988 : 300-302) เฮอร์ซเบิร์กและผู้ร่วมงานถามถึงเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่างๆ และจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกัน มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบ และรักงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นตัวสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1.1 ลักษณะของงาน
- 1.2 ความสำเร็จของงาน
- 1.3 การยอมรับนับถือ
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 สภาพการทำงาน
- 2.2 ค่าตอบแทน
- 2.3 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.4 สวัสดิการ
- 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 การปกครองบังคับบัญชา
- 2.7 นโยบายและการบริหาร

กล่าวโดยสรุปว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ดี โดยคำนึงถึงทั้งลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยในส่วนของลักษณะส่วนบุคคล จะอธิบายว่าความต้องการของบุคคลมีความแตกต่างกัน บุคคลจึงถูกจูงใจจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ในส่วนของลักษณะงานจะอธิบายว่าถ้าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ จะทำให้พวกเขาเกิดความชอบ และรักงานจนทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.3.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor

Mc.Gregor เป็นศาสตราจารย์ทางการบริหารอยู่ที่ Massachusetts Institute of Technology ซึ่งเขาเขียนหนังสือเล่มหนึ่งชื่อ The Human side of enterprise โดย Mc.Gregor ได้ประยุกต์ความคิดลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ มาใช้อธิบายรูปแบบการจูงใจคนงานว่า การจูงใจของคนงานมีอยู่ 2 วิธี คือ วิธีแบบเดิมหรือเรียกว่าทฤษฎี X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกว่าทฤษฎี Y วิธีการจูงใจคนงานแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y มีความแตกต่างกันในแง่ที่ว่าแต่ละรูปแบบการจูงใจมี

ความสามารถสนองตอบความต้องการของแรงงานไม่เหมือนกัน คือ ระบบการจัดการแบบทฤษฎี X สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และในบางครั้งอาจตอบสนองความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และได้รับการยกย่องในสังคมรวมทั้งความต้องการความสมหวังของชีวิต ซึ่งความต้องการสองอันหลังนี้ต้องอาศัยกลยุทธ์การจูงใจของแรงงานแบบทฤษฎี Y เท่านั้นจึงได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎี X ของ Mc.Gregor มีสาระสำคัญ ดังนี้

ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดส่วนประกอบขององค์กร คือ เงิน วัสดุ เครื่องมือ และคน เพื่อหวังผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

1. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ควบคุมวิธีการจูงใจและปรับพฤติกรรมของแรงงานในสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
2. ถ้าฝ่ายจัดการไม่ทำหน้าที่ควบคุมอย่างใกล้ชิดแล้ว คนงานจะขี้เกียจ เฉื่อยชา และไม่ทำงานเพื่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ฝ่ายจัดการจึงมีหน้าที่ควบคุมงานอย่างใกล้ชิด โดยต้องใช้วิธีการจูงใจแบบมีการให้รางวัลและมีการลงโทษ

นอกจากนี้ Mc.Gregor ยังเสนอความเห็นต่อไปอีกเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ คือ

1. โดยเฉลี่ยแล้วมนุษย์มีสันดานเกียจคร้าน และพยายามจะหลีกเลี่ยงงานหาทางทำงานน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2. มนุษย์ขาดความทะเยอทะยานไม่ประสงค์จะรับผิดชอบ และชอบที่จะเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ
3. มนุษย์เห็นแก่ตัว คิดถึงแต่ตัวเอง ซึ่งแตกต่างจากความต้องการขององค์กร
4. มนุษย์มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. มนุษย์ไม่ฉลาดนัก และถูกหลอกง่าย

ในส่วนของทฤษฎี X นี้บางที่อาจนำไปใช้ทั้งที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบ ตามทฤษฎี X อย่างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีจูงใจแบบทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับทฤษฎี X เพื่อที่จะให้เป็นที่พึงพอใจของฝ่ายจัดการนั่นเอง

ทฤษฎี Y ของ Mc.Gregor เป็นวิธีการประสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งยกย่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จกับองค์กรต่างๆมากมาย ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ฝ่ายจัดการมีความรับผิดชอบที่จะจัดระบบปัจจัยการผลิตในองค์กร คือ เงิน วัสดุ เครื่องมือ และคนเพื่อหวังผลประโยชน์กำไรทางเศรษฐกิจ
2. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่เฉื่อยชา หรือมีพฤติกรรมขัดขวางต่อความต้องการขององค์กรแต่ที่มนุษย์กลายเป็นคนเฉื่อยชาไปนั้นเป็นเพราะประสบการณ์ของเขาในองค์กรทำให้เขาเป็นเช่นนั้น
3. โดยธรรมชาติมนุษย์ทุกคนมีพื้นฐานที่ดีอยู่แล้วที่จะช่วยทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาความรับผิดชอบและมีจิตใจที่ต้องการจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร คุณลักษณะเหล่านี้มีพร้อมอยู่แล้วในตัวมนุษย์หาใช่เป็นคุณสมบัติที่ฝ่ายจัดการขององค์กรจะเป็นผู้ปลูกฝัง หน้าที่ของฝ่ายจัดการคือ ต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะสนับสนุนให้มนุษย์มีโอกาสได้ใช้ และแสดงออกซึ่งคุณลักษณะที่ดีเหล่านั้นอย่างเต็มที่
4. หน้าที่สำคัญยิ่งของฝ่ายจัดการ คือ จัดสภาพ และวิธีการผลิตภายในองค์กรในลักษณะที่ทำให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวของคนได้ดีที่สุดในขณะเดียวกันก็ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในส่วนของทฤษฎี Y จะเห็นได้ว่าหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารก็คือ การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวเองควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หลักสำคัญของทฤษฎี Y ก็คือการประสานหรือการผสมผสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั่นเอง ซึ่งตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y นี้ บุคคลที่ทำหน้าที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าควรจะมี ความเข้าใจลักษณะองค์ประกอบต่างๆในการทำงานเพื่อช่วยให้ผู้ที่ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลง และบุคคลจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารในทัศนะตามทฤษฎี Y จะสามารถทำให้บุคคลทำงานให้แก่องค์กรด้วยความพึงพอใจในการทำงานยอม ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติแก่ผู้บริหารให้มีแนวคิดการบริหารจัดการที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาบุคคลและการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ตัวบุคคลที่ทำงาน

2.4 ประวัติอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

มนุษย์ชาติได้แสวงหาแหล่งอาหารจากธรรมชาติมาแต่โบราณกาล พืชเป็นแหล่งอาหารจากธรรมชาติที่มนุษย์ให้ความสนใจมากที่สุดมาจนถึงปัจจุบัน แม้แต่พืชที่ไม่ใช่เป็นอาหารก็ถูกมนุษย์ค้นคว้าเพื่อนำมาใช้เป็นสิ่งที่ช่วยในการดำรงชีวิตประจำวันได้แก่ ยาและเครื่องสำอาง คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในสังคมปัจจุบันทำให้มนุษย์หันมาเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและความงามมากขึ้น นอกจากนี้สังคมที่เปลี่ยนไปในสหัสวรรษนี้มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มนุษย์เกิดความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จากสภาวะแวดล้อมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีมลภาวะมากขึ้น ทำให้หันกลับมาดูแลสุขภาพและการป้องกันโรค โดยการใช้จ่ายอาหารเสริมตลอดจนเครื่องสำอางที่มาจากธรรมชาติ เป็นต้น

การใช้เครื่องสำอางหรือศิลปะในการเสริมความงามของมนุษย์มีมาแต่โบราณกาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับพิธีทางศาสนาไม่ว่าเป็นชนชาติทางซีกโลกตะวันตกหรือตะวันออกก็ตาม โดยใช้สารที่หาได้จากธรรมชาติ เช่น การใช้กำยาน หรือมดยอบในพิธีศพ การใช้น้ำมันอบเชิม หรือประพรมในพิธีการต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการใช้เพื่อความสวยงามของร่างกาย เช่น ขี้ผึ้งหรือน้ำมันพืชเพื่อบำรุงผิวและผม ชาวอียิปต์โบราณใช้ไบเทียนกิ้งในการย้อมผม ใช้แร่มาลาไคท์ (malachite) ซึ่งเป็นเกลือชนิดหนึ่งของทองแดงมีสีเขียวมาทาเปลือกตา ชาวอินเดียใช้ผงถ่าน (kohl) เขียนขอบตาให้คมดำ นอกจากนี้เพื่อความสวยงามแล้วบางกรณีมีการใช้เครื่องสำอางเพื่อผลบางอย่างต่อร่างกาย จากหลักฐานทางโบราณคดีพบว่าชาวอียิปต์โบราณใช้น้ำมันมะพร้าวทาตัวเพื่อป้องกันผิวจากแดดเผาในทะเลทราย เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการใช้เครื่องสำอางของมนุษย์นั้นมีประวัติยาวนานในทุกชาติ ซึ่งแต่เดิมใช้ของที่หาได้จากธรรมชาติ เช่น สัตว์ แร่ธาตุ มาใช้โดยตรง หรืออาจสกัดด้วยน้ำ หรือแอลกอฮอล์แบบง่าย และทำใช้เองในครัวเรือน ต่อมาสังคมเริ่มมีวิวัฒนาการจนถึงในศตวรรษที่ 18 ชาวยุโรปทั้งหญิงและชายมีการใช้เครื่องสำอางอย่างกว้างขวาง จึงเริ่มมีร้านขายน้ำหอม ร้านขายเครื่องสำอาง จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 จึงมีอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องสำอางขึ้นในปี ค.ศ.1914 และศตวรรษที่ 20 หลังจากที่มีการค้นพบสารสังเคราะห์มากมาย ทำให้สามารถผลิตเครื่องสำอางรูปแบบต่างๆ มากมายสู่ท้องตลาดดังที่เห็นในปัจจุบันนี้

2.4.1 กฎหมายเครื่องสำอาง

พระราชบัญญัติเครื่องสำอาง พ.ศ. 2535 ได้ให้คำจำกัดความเครื่องสำอางว่า หมายถึง วัตถุที่มุ่งหมายสำหรับใช้ทา ถู นวด โรย พ่น หยอด ใส่ อบ หรือกระทำด้วยวิธีอื่นใดต่อส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายเพื่อความสะอาด ความสวยงาม หรือส่งเสริมให้เกิดความสวยงามรวมทั้งเครื่องประพรมผิวหนังต่างๆ แต่ไม่รวมถึงเครื่องประดับ และเครื่องแต่งตัวซึ่งเป็นอุปกรณ์ภายนอกร่างกาย

ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่เข้าข่ายเครื่องสำอางที่เรารู้จักกัน โดยทั่วไป ได้แก่

1. สบู่
2. แชมพูและครีมนวดผม
3. ยาสีฟัน
4. แป้งฝุ่น
5. น้ำยาขัดผม
6. ผลิตภัณฑ์ระงับกลิ่นกาย

พระราชบัญญัติเครื่องสำอาง พ.ศ. 2535 ได้จัดแบ่งประเภทเครื่องสำอาง โดยอาศัยหลักการ จัดการจัดกลุ่มตามความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อผู้บริโภค ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงมาตรการการกำหนดเครื่องสำอาง

กลุ่มผลิตภัณฑ์	ประเภท	มาตรการการกำกับดูแล
1. กลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง	เครื่องสำอางควบคุมพิเศษ	ดำเนินการควบคุม / กำกับดูแลตามกฎหมาย โดยผู้ผลิต / ผู้นำเข้าต้องขึ้นทะเบียนตำรับ
2. กลุ่มที่มีความเสี่ยงปานกลาง	เครื่องสำอางควบคุม	ดำเนินการควบคุม / กำกับดูแลตามกฎหมาย โดยผู้ผลิต / ผู้นำเข้าต้องแจ้งรายละเอียดก่อนผลิต / นำเข้าไม่น้อยกว่า 15 วัน
3. กลุ่มที่มีความเสี่ยงต่ำ	เครื่องสำอางทั่วไป	ผู้ผลิตสามารถผลิตจำหน่ายได้โดย ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ● ฉลากถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมาย ● ข้อความที่ระบุบนฉลากต้องตรงต่อความเป็นจริงไม่มีข้อความที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในสาระสำคัญเกี่ยวกับเครื่องสำอาง ● ไม่มีวัตถุที่ห้ามใช้เป็นส่วนผสมในการผลิตเครื่องสำอาง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2545)

1. กลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง คือ เครื่องสำอางควบคุมพิเศษ ได้แก่ เครื่องสำอางซึ่งอาจมีผลกระทบ หรือมีอันตรายต่อการ ใช้สูง เช่น น้ำยาดัดผม น้ำยาย้อมผม ยาสีฟันผสมฟลูออไรด์ น้ำยาบ้วนปาก เป็นต้น
2. กลุ่มที่มีความเสี่ยงปานกลาง คือ เครื่องสำอางควบคุม ได้แก่ เครื่องสำอางซึ่งอาจมีผลกระทบ หรืออันตรายจากการใช้เกิดขึ้นได้ เช่น แป้งฝุ่น โรยตัว แป้งน้ำ ผ้ำเย็นหรือกระดาษเย็น เป็นต้น
3. กลุ่มที่มีความเสี่ยงต่ำ คือ เครื่องสำอางทั่วไป ได้แก่ เครื่องสำอางซึ่งมีผลกระทบหรืออันตรายจากการใช้ต่ำ เช่น แชมพู ครีมนวดผม สบู่เหลว เป็นต้น

2.5 อุตสาหกรรมเครื่องสำอางในประเทศไทย

แนวโน้มการผลิตอุตสาหกรรมเครื่องสำอางคาดว่าจะมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันเครื่องสำอางได้กลายเป็นสินค้าจำเป็นของคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับรูปลักษณ์ของตนเองมากขึ้น สมาคมผู้ผลิตเครื่องสำอางไทยมีสมาชิก 161 ราย เฉพาะผู้ผลิตจริงๆ มีประมาณกว่า 100 ราย ผู้ผลิตรายใหญ่ ๆ ส่วนมากจะเป็นบริษัทข้ามชาติ ซึ่งมีโรงงานผลิตอยู่หลายประเทศในอาเซียนโดยแต่ละบริษัทจะผลิตสินค้าหลายชนิด ส่วนบริษัทผู้ผลิตคนไทยจะเป็นบริษัทเล็กๆ กว่า 100 ราย ผลิตครีมทาผิว ลอกฝ้า แป้งน้ำ ลิปสติก และอื่นๆ ด้านเทคโนโลยี การผลิตเครื่องสำอางเป็นการนำสารเคมีสังเคราะห์ประเภทต่างๆ มาผสมกันในสัดส่วนที่แน่นอนตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้เครื่องสำอางที่มีคุณภาพ ประเทศไทยต้องได้รับการควบคุมดูแลจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เทคโนโลยีการผลิตส่วนใหญ่ไทยนำเข้าจากต่างประเทศ ซึ่งมักมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากตลาดเครื่องสำอางมีการแข่งขันสูงมาก ทำให้ผู้ผลิตต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา อุตสาหกรรมเครื่องสำอางถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สามารถทำรายได้ให้กับประเทศเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมูลค่าการส่งออกเครื่องสำอางของไทยตั้งแต่ปีพ.ศ 2541 ถึงปีพ.ศ 2543 มีการเพิ่มขึ้นมาก จาก 5,817 ล้านบาทในปีพ.ศ 2541 เพิ่มขึ้นเป็น 10,018 ล้านบาทในปีพ.ศ 2543 เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 72 ในช่วงเวลา 2 ปี ดังแสดงในตารางที่ 2.3

การขยายตลาดเครื่องสำอางในอนาคตนั้น คุณภาพมาตรฐานสินค้าจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ผลิตและผู้ส่งออกต้องพัฒนาเพื่อให้ได้ระดับมาตรฐานตามความต้องการของตลาดในปัจจุบัน เนื่องจากประเทศผู้นำเข้าต่างเริ่มที่จะมีกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการทางด้านความปลอดภัยของสินค้า และมาตรการควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองแก่ผู้บริโภคภายในประเทศ ดังนั้นสินค้าส่งออกของไทยจำเป็นจะต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศ

โดยเร่งปรับปรุงคุณภาพสินค้าให้ได้มาตรฐานสากล เพราะฉะนั้นบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้อุตสาหกรรมเครื่องสำอางสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

ตารางที่ 2.3 แสดงมูลค่าการส่งออกเครื่องสำอางของประเทศไทยระหว่างปีพ.ศ 2541 ถึง ปี พ.ศ 2543

ประเทศ	มูลค่าการส่งออก (ล้านบาท)		
	ปี 2541	ปี 2542	ปี 2543
ฮ่องกง	1,443	1,750	1,755
ฟิลิปปินส์	1,006	1,492	1,695
มาเลเซีย	490	572	702
สิงคโปร์	348	419	481
กัมพูชา	290	300	-
ออสเตรเลีย	260	176	137
พม่า	203	280	339
ญี่ปุ่น	189	285	410
ลาว	177	100	163
เวียดนาม	167	170	213
อื่นๆ	1,243	1,803	3,966
มูลค่ารวม	5,817	7,471	10,018

ที่มา : กรมศุลกากร (2546)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Sergiovanni (1969 : บทคัดย่อ) ใช้ทฤษฎีของ Herzberg ทำการวิจัยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในมอนโรเคาน์ตี้ มลรัฐนิวยอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น

2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความไม่พึงพอใจคือ วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นโยบายและการบริหารของโรงเรียน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสถานะของอาชีพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ

3. ครูโดยส่วนรวมชอบผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงาน และแบบสัมพันธ์ผสมผสานกัน

Clifford (1986 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความแตกต่างทางเพศที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในอาชีพต่างๆจำนวน 1,385 คน พบว่าเมื่อให้รางวัลในการทำงานแก่เพศหญิง และชายเท่าๆกัน เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชายแล้วยังพบว่าเพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของสัมพันธภาพมากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายให้ความสำคัญในเรื่องของการแข่งขันและความสำคัญของงานมากกว่าเพศหญิง

Flood (1986 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความแตกต่างของความพึงพอใจของครูระหว่างผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการสูงกับผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการต่ำและรูปแบบของการเปลี่ยนงานพบว่า ครูที่มีความสามารถทางวิชาการสูงมีการเปลี่ยนงาน เพราะไม่มีความพึงพอใจกับปัจจัยกระตุ้นหรือแรงจูงใจภายในตามทฤษฎีของ Herzberg และครูที่มีความสามารถทางการวิชาการต่ำ ลาออกหรือเปลี่ยนงานเพราะไม่พึงพอใจต่อปัจจัยสำคัญ หรือแรงจูงใจภายนอก

จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่องนี้ “ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไป 5 ลักษณะ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 8 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะเป็นช่างเท้าหน้า ลักษณะกล้าที่จะยื่นหยัดเรียกร้อง ลักษณะต้องการความสำเร็จ ลักษณะเป็นตัวของตัวเอง ลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะสุขุมใจเย็น ลักษณะมีความคิดริเริ่ม และลักษณะควบคุมตัวเอง ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานประจำตำแหน่ง 1-7 ปฏิบัติหน้าที่ในปีพุทธศักราช 2541 จำนวนทั้งสิ้น 278 คน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมปานกลาง โดยพนักงานที่มีเพศ ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคลิกภาพลักษณะกล้าที่จะยื่นหยัดเรียกร้อง ลักษณะต้องการความสำเร็จ ลักษณะเป็นตัวของตัวเอง และลักษณะต้องการเป็นที่ยอมรับต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธีรา เหมินทร์ (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยในเชิงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค จำนวน 233 คน พบว่าไม่มีความแตกต่าง

ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยสาเหตุที่ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการในเรื่องที่พัก สวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการบริหารงานในหน่วยงาน พยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางนี้ อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค อายุ ระยะเวลารับราชการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสิทธิภาพในการทำงาน รายได้ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สัชชัย ถังแท้ (2543 : บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งปัจจุบันคือ บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานที่ได้รับเงินเดือนน้อยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ส่วนในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ดังนั้นทางบริษัทจึงควรพิจารณาในเรื่องของรายได้ของพนักงานให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ หรือเป็นไปได้ยากก็ควรเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นๆ ให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายในการครองชีพน้อยที่สุด

วาณี ภูเสถวี (2544 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามตัวแปรด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด วุฒิทางอาชีพครู ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันและคณะวิชาที่สังกัด โดยมีกลุ่มประชากร เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี ปีพ.ศ 2544 จำนวน 126 คน ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์สถาบันราชภัฏรำไพพรรณีมีความพึงพอใจในระดับมากอยู่ 2 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสถาบัน/องค์กร ส่วนอีก 10 ปัจจัย อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือปัจจัยด้านการยอมรับนับถือสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน รายได้ และสวัสดิการ สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน วิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จำนวน 4 โรงงาน จำนวน 783 คน (การนิคมอุตสาหกรรม. 2548)

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ชื่อ	ประชากร (คน)
บริษัท เค.เอ็ม อินเตอร์แล็บ จำกัด	420
บริษัท ไบเออร์สตอร์ฟ (ประเทศไทย) จำกัด	194
บริษัท เวลล่า (ประเทศไทย) จำกัด	89
บริษัท อลิอันซ์บิวตี้คอนแทกซ์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	80
รวมทั้งสิ้น	783

3.1.1 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ว่าเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้นั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane(บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ.2542:5) คือ

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

เมื่อ e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างโดยการวิจัยซึ่งกำหนดที่ร้อยละ 5

N = จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 783 ราย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

จากการคำนวณตามสูตรของ Yamane เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = 783 / (1 + (783 \times 0.05^2))$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ 265 ราย จะมีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย Sampling Random

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถามซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของ ประภาวรรณ แพ่งศรี เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย” และผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยแบ่งแบบสอบถามที่มี

ลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในด้านปัจจัยจากลักษณะงาน 5 ปัจจัยดังนี้

- 1.ลักษณะงาน
- 2.ความสำเร็จในงาน
- 3.การยอมรับนับถือ
- 4.ความรับผิดชอบ
- 5.ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยแบ่งแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตรวัด Likert Scale ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 ปัจจัยดังนี้

- 1.สภาพการทำงาน
- 2.เงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.ความมั่นคงในงาน
- 4.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 5.การปกครองบังคับบัญชา
- 6.นโยบายและการบริหาร

คำถามแต่ละข้อจะเป็นการให้พนักงานระดับปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหาและเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3.3.3 สร้างแบบสอบถาม มาตรฐานวัดทัศนคติของ Likert (บุญธรรม กิจปริดาภิรัฐ.2531)

3.3.4 สร้างคำถามในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3.2 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.จ่านงค์ จิ่งธิรพานิช	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ จัดการงานคอมพิวเตอร์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญและ บริหารธุรกิจ
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธ์	อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อ. ณัฐวดี โรจนันันรุตติกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาภาษา และสังคม	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณประภา ทับเที่ยง	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์	บริษัท อังกฤษตรางู (แอล.พี) จำกัด
คุณสันติพงษ์ สิริเจริญกุล	ผู้จัดการฝ่ายผลิต	บริษัท อังกฤษตรางู (แอล.พี) จำกัด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.4.1.1 จะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละบริษัทข้างต้น โดยการส่งทางไปรษณีย์และส่งด้วยตนเอง และทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งเอกสารที่ส่งประกอบด้วย แบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว หนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบสอบถามและส่งแบบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัย

3.4.1.2 ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และที่ส่งมาทางไปรษณีย์แล้วนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับซึ่งมีข้อความเชิงบวกมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนนข้อความเชิงบวก (Positive)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ

3.5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน นำเสนอข้อมูลในแต่ละข้อ คือ ความถี่และร้อยละ

3.5.3.2 ระดับความพึงพอใจในงาน ค่าสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543)

3.5.4 เกณฑ์การแปลความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.5.4.1 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

3.5.4.2 การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 – 0.999 หมายถึง การกระจายข้อมูลไม่มากนัก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง การกระจายข้อมูลค่อนข้างมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นต้น

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.1)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจโดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137-142)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.3)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน ดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี One-Way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-Way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน
หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j, \text{ เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.4)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

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

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

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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

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

3.6.2.2 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.5)$$

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

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

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

เมื่อ \bar{x}_i คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{x}_j คือค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.4 คือ

ตารางที่ 3.4 แสดงตัวอย่างสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน	One-way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยจากลักษณะงานและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามสถานภาพส่วนบุคคลในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 265 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	26	9.81
มากกว่า 20 – 30 ปี	187	70.57
มากกว่า 30 – 40 ปี	37	13.96
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	15	5.66
รวม	265	100
สถานภาพสมรส		
โสด	198	74.72
สมรส	56	21.13
หย่า / หม้าย	11	4.15
รวม	265	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช.	59	22.26
ม.6 ,ปวช. หรือ ปวส.	152	57.36
ปริญญาตรี	42	15.85
สูงกว่าปริญญาตรี	12	4.53
รวม	265	100
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	49	18.49
1 - 3 ปี	99	37.36
มากกว่า 3 – 7 ปี	64	24.15
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	53	20.00
รวม	265	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	73	27.55
5,001 – 8,000 บาท	103	38.87
8,001 – 10,000 บาท	29	10.94
10,001 บาทขึ้นไป	60	22.64
รวม	265	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรม บางพลีมีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วงมากกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 70.57 รองลงมาคือ มีช่วงอายุมากกว่า 30 – 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 ช่วงอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.81 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.66

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 198 คนคิด เป็นร้อยละ 74.72 รองลงมาพนักงานมีสถานภาพสมรส 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 และสถานภาพหย่าหรือหม้ายจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15

ระดับการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 , ปวช หรือ ปวส จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 57.36 รองลงมาคือคือระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6หรือ ปวช จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.26 ระดับปริญญาตรีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.85 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.53

ประสบการณ์การทำงาน พนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.36 รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 3 – 7 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15 ส่วน พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 7 ขึ้นไปมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.49

รายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ 5,001 – 8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดคือ 103 คน หรือ ร้อยละ 38.87 รองลงมาคือรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 10,001 ขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.64 และรายได้ 8,001 – 10,000 บาทมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94

4.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 265 คนจากประชากรทั้งสิ้น 783 คน จำแนกตามความพึงพอใจคือปัจจัยจากลักษณะงานและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน โดยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเป็นรายข้อ รายองค์ประกอบของแต่ละด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากลักษณะงาน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง แสดงดังตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน

ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน	N = 265		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.617	0.654	มาก	5
2. มีความภูมิใจกับผลงาน	3.693	0.665	มาก	3
3. เชื่อว่าเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี	3.655	0.663	มาก	4
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.053	0.589	มาก	1
5. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.814	0.622	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.766	0.639	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.766 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.639 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพนักงานแต่ละข้อพบว่า

ลำดับที่ 1 มีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.589

ลำดับที่ 2 งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.814 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.622

ลำดับที่ 3 มีความภูมิใจกับผลงานในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.693 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.665

ลำดับที่ 4 เชื่อว่าเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดีอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

ลำดับที่ 5 มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.617 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.654

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนขององค์กรประกอบความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความสามารถจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.360	0.694	ปานกลาง	2
2. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญแทนผู้บังคับบัญชา	3.148	0.738	ปานกลาง	5
3. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน	3.436	0.700	ปานกลาง	1
4. เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน	3.273	0.630	ปานกลาง	4
5. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน	3.314	0.607	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.306	0.674	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 3.306 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.674 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแต่ละข้อเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.436 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 2 มีความสามารถจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.360 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.694

ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.314 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.607

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.273 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.630

ลำดับที่ 5 ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญแทนผู้บังคับบัญชา มีระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.148 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ	3.284	0.822	ปานกลาง	5
2. งานที่ทำมีความหลากหลาย	3.705	0.802	มาก	3
3. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.564	0.921	มาก	4
4. งานต้องใช้ความรับผิดชอบ	4.223	0.669	มาก	1
5. มีส่วนร่วมคิดร่วมทำในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.716	0.536	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.698	0.750	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.698 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.750 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่าข้อเรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 งานต้องใช้ความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.223 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 2 มีส่วนร่วมคิดร่วมทำในงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับความพึงพอใจมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.716 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.536

ลำดับที่ 3 งานที่ทำงานมีความหลากหลายในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 4 มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.564 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.921

ลำดับที่ 5 ด้านที่มีระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง คืองานที่ปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.284 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.822

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.830	0.621	มาก	4
2. ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลา	3.856	0.587	มาก	2
3. งานมีขนาด ปริมาณการรับผิดชอบเหมาะสม	3.758	0.710	มาก	5
4. สามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่างบกพร่อง	3.833	0.894	มาก	3

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ	N = 265		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
5. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุผลสำเร็จ	4.171	0.651	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.890	0.693	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.890 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.693 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละข้อพบว่า เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จมีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.171 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 2 ปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลา มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.856 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 3 สามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่าบกพร่องมีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.833 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.894

ลำดับที่ 4 พอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.830 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.621

ลำดับที่ 5 งานมีขนาด ปริมาณการรับผิดชอบเหมาะสมโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.758 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. งานที่ทำปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า	3.466	0.827	ปานกลาง	2
2. มีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.550	0.719	มาก	1
3. วิธีการประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.254	0.931	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.205	1.026	ปานกลาง	4
5. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ	3.042	0.869	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.303	0.874	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.303 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.874 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานแต่ละข้อพบข้อที่มีระดับความพึงพอใจมาก คือมีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.550 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ข้อที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 2 งานที่ทำในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.466 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 วิธีการประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรมมีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.254 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้นมีความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.205 และมีการกระจายข้อมูลมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.026

ลำดับที่ 5 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.042 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจากลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจจากปัจจัยจากลักษณะงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน	3.766	0.639	มาก	2
2. ความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ	3.306	0.674	ปานกลาง	4
3. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน	3.698	0.750	มาก	3
4. ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ	3.890	0.693	มาก	1
5. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.303	0.874	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.593	0.726	มาก	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี มีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานมาก ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.593 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.726 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.890

ลำดับที่ 2 มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.766

ลำดับที่ 3 มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.698

ลำดับที่ 4 มีระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.306

ลำดับที่ 5 มีระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.303

4.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง แสดงดังตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ในแผนกได้จัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น	3.538	0.901	มาก	3
2. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทเสมอ	3.576	0.751	มาก	2
3. ในแผนกงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.595	0.808	มาก	1
4. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.504	0.765	มาก	4
5. ความเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานของบริษัท	3.095	0.945	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.462	0.834	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.462 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.834 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 ในแผนกงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีมีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.595 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 2 ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทเสมอ มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.576 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 3 ในแผนกได้จัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.538 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ลำดับที่ 4 ทุกระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.504 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ข้อที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ความเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานของบริษัท โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.095 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บังคับบัญชรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.462	0.813	ปานกลาง	3
2. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.727	0.795	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	3.640	0.811	มาก	2
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม	3.455	0.831	ปานกลาง	4
5. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแทนผู้บังคับบัญชา	3.163	0.881	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.489	0.826	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก

ค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.489 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.826 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.727 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.640 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.811

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.462 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.813

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.455 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแทนผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.163 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทจัดให้อยู่ในเกณฑ์ที่สนับสนุนการทำงาน	3.398	0.743	ปานกลาง	2
2. ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ดี	3.568	0.772	มาก	1
3. สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.322	0.808	ปานกลาง	3
4. เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานมีพร้อม เมื่อต้องการใช้งานไม่เสียเวลารอคอย	3.148	0.883	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.359	0.802	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.359 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.802 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานแต่ละข้อพบว่า

ลำดับที่ 1 ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทที่อยู่ในเกณฑ์ดี มีระดับความพึงพอใจมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.568 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 2 เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทจัดให้อยู่ในเกณฑ์ที่สนับสนุนการทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.398 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.743

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.322 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808

ลำดับที่ 4 เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานมีพร้อม เมื่อต้องการใช้งานไม่เสียเวลาการรอคอย มีระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.148 และมีการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ	2.977	0.872	ปานกลาง	4
2. สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน	3.178	0.936	ปานกลาง	1
3. รายได้จากตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับในปัจจุบันมากกว่าเพื่อนของท่านที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกันในบริษัทอื่น	2.898	0.864	ปานกลาง	5
4. สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เพียงพอกับความต้องการ	3.011	0.949	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	N = 265		ระดับความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
5. เห็นว่าบริษัทมีระบบเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ตอบแทนเหมาะสม	3.008	0.863	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.014	0.897	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.014 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.897 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.178 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.936

ลำดับที่ 2 สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เพียงพอกับความ ต้องการ มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.011 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 3 เห็นว่าบริษัทมีระบบเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ ตอบแทนเหมาะสม มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.008 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 4 ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.977 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.872

ลำดับที่ 5 รายได้จากตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับในปัจจุบันมากกว่าเพื่อนของท่านที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกันในบริษัทอื่น มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.898 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.864

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.617	0.624	มาก	3
2. เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยได้เป็นอย่างดี	3.553	0.758	มาก	4
3. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.867	0.693	มาก	2
4. สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้	3.917	0.670	มาก	1
5. ได้รับการเสนอให้เป็นตัวแทนจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	3.254	0.765	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.642	0.702	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.642 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.702 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้ มีระดับความพึงพอใจมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.917 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.867 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.617 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.624

ลำดับที่ 4 เมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยได้เป็นอย่างดี มีระดับความพึงพอใจมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.553 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.758

ลำดับที่ 5 ได้รับการเสนอให้เป็นตัวแทนจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.254 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.765

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนขององค์ประกอบความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.216	0.806	ปานกลาง	4
2. การทำงานที่นี่ ท่านมีโอกาให้ออกจากงานน้อย	3.349	0.931	ปานกลาง	1
3. ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.235	0.934	ปานกลาง	3
4. ในระยะเวลา 1 ปีท่านไม่มีการย้ายและเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบงาน	3.269	0.998	ปานกลาง	2
5.งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาเสี่ยงต่อการถูกสอบสวน หรือ ถูกกั้นแกล้งน้อย	2.989	1.073	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.212	0.948	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 3.212 และการกระจายของข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.948 เมื่อพิจารณาแต่ละข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 การทำงานที่นี่ ท่านมีโอกาให้ออกจากงานน้อยได้ มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.349 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.931

ลำดับที่ 2 ในระยะเวลา 1 ปีท่านไม่มีการย้ายและเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.269 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 3 เพื่อนท่านไม่คิดเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.235 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.934

ลำดับที่ 4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.216 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาเสี่ยงต่อการถูกสอบสวน หรือถูกกั้นแกล้งน้อย มีระดับความพึงพอใจปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.989 และการกระจายข้อมูลค่อนข้างมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.073

ตารางที่ 4.14 สรุปผลค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายและการจัดลำดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	N = 265		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร	3.462	0.834	ปานกลาง	3
2. ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.489	0.826	ปานกลาง	2
3. ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน	3.359	0.802	ปานกลาง	4
4. ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.014	0.897	ปานกลาง	6
5. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.642	0.702	มาก	1
6. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน	3.212	0.948	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.363	0.835	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมเครื่องสำอางนิกมอุตสาหกรรมบางพลี มีระดับความพึงพอใจจากปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.363 และการกระจายข้อมูลไม่มากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.835 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 มีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.642

ลำดับที่ 2 มีระดับความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.489

ลำดับที่ 3 มีระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.462

ลำดับที่ 4 มีระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.359

ลำดับที่ 5 มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.212

ลำดับที่ 6 มีระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.014

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยจากลักษณะงานในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.15 ถึงตารางที่ 4.31

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	อายุของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี N = 26 \bar{X}	มากกว่า 20-30 ปี N = 137 \bar{X}	มากกว่า 30-40 ปี N = 37 \bar{X}	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป N = 15 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.769	3.737	3.827	3.893	0.403
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.277	3.312	3.216	3.427	0.535
3. ด้านลักษณะงาน	3.923	3.676	3.762	3.733	0.159
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.039	3.876	3.876	3.827	0.356

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	อายุของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี N = 26 \bar{X}	มากกว่า 20-30 ปี N = 137 \bar{X}	มากกว่า 30-40 ปี N = 37 \bar{X}	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป N = 15 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.815	3.262	3.254	2.987	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.765	3.573	3.587	3.573	0.291

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ

ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละกลุ่มอายุของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	3.815	1	-	0.000**	0.001**	0.000**
มากกว่า 20-30 ปี	3.262	2	-	-	0.949	0.133
มากกว่า 30-40 ปี	3.254	3	-	-	-	0.200
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	2.987	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ในภาพรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละอายุ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี แตกต่างจากช่วงอายุอื่นมากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ซึ่งมีค่าเป็น 3.815 3.262 3.254 และ 2.987 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	สถานภาพสมรสของพนักงาน			
	โสด	สมรส	หย่าหรือหม้าย	p-value
	N = 198 \bar{X}	N = 56 \bar{X}	N = 11 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน				
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.772	3.729	3.746	0.797
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.325	3.207	3.364	0.268

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	สถานภาพสมรสของพนักงาน			p-value
	โสด N = 198 \bar{X}	สมรส N = 56 \bar{X}	หย่าหรือหม้าย N = 11 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน				
3. ด้านลักษณะงาน	3.740	3.618	3.782	0.296
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.910	3.843	3.764	0.406
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.366	3.121	3.018	0.027*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.623	3.504	3.535	0.359

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส และหย่าหรือหม้าย มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ

ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. แสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
			กลุ่มที่		
			1	2	3
โสด	3.366	1	-	0.021*	0.106
สมรส	3.121	2	-	-	0.652
หย่าหรือหม้าย	3.018	3	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ในภาพรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีสถานภาพโสด มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ คือ โสด แตกต่างจากสถานภาพสมรส และหย่าหรือหม้าย ซึ่งมีค่าเป็น 3.366 3.121 และ 3.018 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	ระดับการศึกษาของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่า ม.6, ปวช	ม.6, ปวช	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	N = 59 \bar{X}	N = 152 \bar{X}	N = 42 \bar{X}	N = 12 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.834	3.734	3.776	3.700	0.455
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.166	3.301	3.452	3.450	0.024*

ตารางที่ 4.19(ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	ระดับการศึกษาของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่า ม.6, ปวช N = 59 \bar{X}	ม.6, ปวช ปวส N = 152 \bar{X}	ปริญญา ตรี N = 42 \bar{X}	สูงกว่า ปริญญาตรี N = 12 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
3. ด้านลักษณะงาน	3.525	3.714	3.967	3.800	0.001**
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.929	3.872	3.929	3.783	0.654
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.024	3.362	3.421	3.450	0.006*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.496	3.597	3.709	3.637	0.228

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเซตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ

ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบ

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.20 ถึง ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่าม.6 หรือปวช.	3.166	1	-	0.074	0.004**	0.068
ม.6,ปวช. หรือปวส.	3.301	2	-	-	0.077	0.310
ปริญญาตรี	3.452	3	-	-	-	0.988
สูงกว่าปริญญาตรี	3.450	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือปวช. มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.166 3.301 3.452 และ3.450 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่าม.6 หรือปวช.	3.525	1	-	0.019*	0.000**	0.098
ม.6,ปวช. หรือปวส.	3.714	2	-	-	0.006**	0.583
ปริญญาตรี	3.967	3	-	-	-	0.330
สูงกว่าปริญญาตรี	3.450	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือปวช. และ ม.6,ปวช หรือปวส. มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า เป็น 3.525 3.714 3.967 และ3.450 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาอื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดย วิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
ต่ำกว่าม.6 หรือปวช.	3.024	1	-	0.002**	0.004**	0.051
ม.6,ปวช. หรือปวส.	3.362	2	-	-	0.618	0.668
ปริญญาตรี	3.421	3	-	-	-	0.899
สูงกว่าปริญญาตรี	3.450	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือปวช. มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่าง จากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับม.6,ปวช หรือปวส. และปริญญาตรี โดยค่าเฉลี่ยระดับความ พึงพอใจ คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่า ปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.024 3.362 3.421 และ 3.450 ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษาอื่นมีค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.3.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงาน

โดยมีสมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน				p-value
	น้อยกว่า 1 ปี N = 49 \bar{X}	1-3 ปี N = 99 \bar{X}	มากกว่า 3-7 ปี N = 64 \bar{X}	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป N = 53 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.637	3.762	3.816	3.811	0.115
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.216	3.247	3.476	3.276	0.013*
3. ด้านลักษณะงาน	3.702	3.683	3.838	3.645	0.204
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.812	3.925	3.991	3.774	0.035*
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.412	3.268	3.352	3.193	0.382
ค่าเฉลี่ยรวม	3.556	3.577	3.695	3.540	0.150

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี มากกว่า 3-7 ปี และมากกว่า 7 ปีขึ้นไปมีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละประสบการณ์การทำงานของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงไว้ในตารางที่ 4.24 ถึงตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 1ปี	3.216	1	-	0.724	0.006**	0.541
1-3 ปี	3.247	2	-	-	0.004**	0.727
มากกว่า 3-7 ปี	3.476	3	-	-	-	0.028*
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.276	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1ปี, 1-3 ปี และมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-7 ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, มากกว่า 3-7 ปี และมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเป็น 3.216, 3.247, 3.476 และ 3.276 ตามลำดับ ส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความ
 รับผิดชอบของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 1ปี	3.216	1	-	0.152	0.039*	0.666
1-3 ปี	3.247	2	-	-	0.370	0.049*
มากกว่า 3-7 ปี	3.476	3	-	-	-	0.010**
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.276	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีประสบการณ์การทำงาน
 มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจาก
 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี และมากกว่า 3-7 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์การ
 ทำงานน้อยกว่า 1 ปีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจาก
 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3-7 ปีโดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของพนักงาน
 ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี, 1-3 ปี, มากกว่า 3-7 ปี และมากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่าเป็น
 3.812, 3.925, 3.991 และ 3.774 ตามลำดับส่วนช่วงประสบการณ์การทำงานคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับ
 ความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.3.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	รายได้ต่อเดือนของพนักงาน				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท N = 73 \bar{X}	5,001 บาท ถึง 8,000 บาท N = 103 \bar{X}	8,001 บาท ถึง 10,000 บาท N = 29 \bar{X}	มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป N = 60 \bar{X}	
ปัจจัยจากลักษณะงาน					
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.699	3.835	3.586	3.797	0.019*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.178	3.347	3.048	3.497	0.000**
3. ด้านลักษณะงาน	3.562	3.775	3.490	3.913	0.000**
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.825	3.984	3.745	3.877	0.030*
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.016	3.475	3.021	3.482	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.456	3.683	3.378	3.713	0.010**

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกรายได้ต่อเดือนของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเซตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละรายได้ต่อเดือนของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.27 ถึงตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 5,000 บาท	3.699	1	-	0.035*	0.226	0.183
5,001-8,000 บาท	3.835	2	-	-	0.005**	0.574
8,001-10,000 บาท	3.586	3	-	-	-	0.028*
มากกว่า 10,001 บาท ขึ้นไป	3.797	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.699 3.835 3.586 และ 3.797 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้คู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 5,000 บาท	3.178	1	-	0.022*	0.216	0.000**
5,001-8,000 บาท	3.347	2	-	-	0.003**	0.055
8,001-10,000 บาท	3.048	3	-	-	-	0.000**
มากกว่า 10,001 บาท ขึ้นไป	3.497	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาทและ 8,001-10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนจากช่วงรายได้ต่อเดือนน้อยไปมาก มีค่าเป็น 3.178 3.347 3.048 และ 3.497 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้คู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 5,000 บาท	3.562	1	-	0.008**	0.527	0.000**
5,001-8,000 บาท	3.775	2	-	-	0.009**	0.101
8,001-10,000 บาท	3.490	3	-	-	-	0.000**
มากกว่า 10,001 บาท ขึ้นไป	3.913	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท และ 8,001-10,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า10,001บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.562 3.775 3.490 และ 3.913 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้คู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 5,000 บาท	3.825	1	-	0.022*	0.420	0.508
5,001-8,000 บาท	3.984	2	-	-	0.012*	0.143
8,001-10,000 บาท	3.745	3	-	-	-	0.197
มากกว่า 10,001 บาท ขึ้นไป	3.877	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า10,001บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.825 3.984 3.745 และ 3.877 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้คู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่า 5,000 บาท	3.016	1	-	0.000**	0.977	0.000**
5,001-8,000 บาท	3.475	2	-	-	0.001**	0.947
8,001-10,000 บาท	3.021	3	-	-	-	0.002**
มากกว่า 10,001 บาท ขึ้นไป	3.482	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 8,001-10,000 บาท โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.016 3.475 3.021 และ 3.482 ตามลำดับ ส่วนช่วงรายได้คู่อื่นมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4.32 ถึงตารางที่ 4.42

4.4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

โดยมีสมมติฐานที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	อายุของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี N = 26 \bar{X}	มากกว่า 20-30 ปี N = 137 \bar{X}	มากกว่า 30-40 ปี N = 37 \bar{X}	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป N = 15 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.769	3.447	3.449	3.533	0.088
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.969	3.463	3.395	3.467	0.002**
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.462	3.366	3.378	3.167	0.571
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.469	2.931	3.141	3.093	0.002**
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.831	3.584	3.708	3.667	0.130
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.585	3.195	3.032	3.173	0.005**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.681	3.331	3.351	3.350	0.133

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการดำเนินงาน การทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละกลุ่มอายุของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงไว้ในตารางที่ 4.33 ถึงตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20ปี	3.969	1	-	0.000**	0.001**	0.017*
มากกว่า 20-30 ปี	3.463	2	-	-	0.554	0.985
มากกว่า 30-40 ปี	3.395	3	-	-	-	0.715
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.467	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30ปี มากกว่า 30-40ปี มากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละอายุ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเป็น 3.969 3.463 3.395 และ 3.467 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20ปี	3.469	1	-	0.000**	0.068	0.099
มากกว่า 20-30 ปี	2.931	2	-	-	0.097	0.388
มากกว่า 30-40 ปี	3.141	3	-	-	-	0.826
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.093	4	-	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30ปี โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละอายุ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเป็น 3.469 2.931 3.141 และ 3.093 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
			กลุ่มที่			
			1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20ปี	3.585	1	-	0.002**	0.000**	0.037*
มากกว่า 20-30 ปี	3.195	2	-	-	0.138	0.896
มากกว่า 30-40 ปี	3.032	3	-	-	-	0.448
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	3.173	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่าง

จากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30ปี มากกว่า 30-40ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละอายุ คือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี มากกว่า 20-30 ปี มากกว่า 30-40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีค่าเป็น 3.585 3.195 3.032 และ 3.173 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุอื่นมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

4.4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	สถานภาพสมรสของพนักงาน			p-value
	โสด N = 198 \bar{X}	สมรส N = 56 \bar{X}	หย่าหรือ หม้าย N = 11 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.512	3.346	3.691	0.107
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.553	3.389	3.200	0.077
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.376	3.357	3.227	0.756
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.068	2.889	2.891	0.214
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.644	3.629	3.400	0.357
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.271	3.021	3.055	0.019*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.382	3.257	3.155	0.255

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเซตนิกมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส และหย่าหรือหม้าย มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD. ผลการทดสอบเฉพาะที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงไว้ในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

สถานภาพสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
			กลุ่มที่		
			1	2	3
โสด	3.271	1	-	0.007**	0.254
สมรส	3.021	2	-	-	0.870
หย่าหรือหม้าย	3.055	3	-	-	-

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีสถานภาพโสดมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละสถานภาพโสด สมรส และหย่าหรือหม้าย มีค่าเป็น 3.271 3.021 และ 3.055 ตามลำดับ ส่วนคู่สถานภาพสมรสอื่นมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

4.4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	ระดับการศึกษาของพนักงาน				p-value
	ต่ำกว่า ม.6, ปวช N = 59 \bar{X}	ม.6, ปวช N = 152 \bar{X}	ปริญญาตรี N = 42 \bar{X}	สูงกว่าปริญญาตรี N = 12 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.281	3.507	3.633	3.667	0.016*
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.268	3.534	3.714	3.550	0.006**
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.148	3.386	3.578	3.438	0.009**
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.061	2.919	3.283	3.217	0.020*
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.553	3.666	3.714	3.267	0.042*
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.098	3.162	3.467	3.450	0.007**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.235	3.362	3.565	3.432	0.016*

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตามตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ จากปัจจัย สภาพแวดล้อม	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านนโยบายและ การบริหาร	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.281	1	-	0.016*	0.004**	0.045*
	ม.6,ปวช,ปวส	3.507	2	-	-	0.233	0.380
	ปริญญาตรี	3.633	3	-	-	-	0.866
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.667	4	-	-	-	-
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.268	1	-	0.008**	0.001**	0.171
	ม.6,ปวช,ปวส	3.534	2	-	-	0.112	0.934
	ปริญญาตรี	3.714	3	-	-	-	0.440
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.550	4	-	-	-	-
ด้านสภาพการ ทำงาน	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.148	1	-	0.015*	0.001**	0.151
	ม.6,ปวช,ปวส	3.386	2	-	-	0.084	0.786
	ปริญญาตรี	3.578	3	-	-	-	0.501
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.438	4	-	-	-	-
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.061	1	-	0.193	0.121	0.488
	ม.6,ปวช,ปวส	2.919	2	-	-	0.003**	0.162
	ปริญญาตรี	3.283	3	-	-	-	0.774
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.217	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.39 (ต่อ)

ความพึงพอใจ จากปัจจัย สภาพแวดล้อม	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.553	1	-	0.173	0.140	0.097
	ม.6,ปวช,ปวส	3.666	2	-	-	0.612	0.015*
	ปริญญาตรี	3.714	3	-	-	-	0.012*
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.267	4	-	-	-	-
ด้านความมั่นคง ในงาน	ต่ำกว่าม.6,ปวช	3.098	1	-	0.498	0.003**	0.068
	ม.6,ปวช,ปวส	3.162	2	-	-	0.004**	0.114
	ปริญญาตรี	3.467	3	-	-	-	0.933
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.450	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6,ปวช มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.281 3.507 3.633 และ3.667

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6,ปวช มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6,ปวช,ปวส และปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.268 3.534 3.714 และ3.550

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6,ปวช มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6,ปวช,ปวส และปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.148 3.386 3.578 และ3.438

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษา ม.6, ปวช,ปวส มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.061 2.919 3.283 และ3.217

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.6,ปวช,ปวส และปริญญาตรี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.553 3.666 3.714 และ3.267

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าม.6,ปวช และม.6,ปวช,ปวส โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าม.6หรือปวช. ม.6,ปวช.หรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเป็น 3.098 3.162 3.467 และ 3.450

4.4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน				p-value
	น้อยกว่า 1 ปี N = 49 \bar{X}	1-3 ปี N = 99 \bar{X}	มากกว่า 3-7 ปี N = 64 \bar{X}	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป N = 53 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.498	3.408	3.632	3.438	0.138
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.571	3.533	3.467	3.430	0.668

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจ	ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน				p-value
	น้อยกว่า 1 ปี N = 49 \bar{X}	1-3 ปี N = 99 \bar{X}	มากกว่า 3-7 ปี N = 64 \bar{X}	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป N = 53 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.337	3.374	3.429	3.302	0.747
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.057	2.941	3.070	3.085	0.563
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.600	3.677	3.575	3.638	0.679
6. ด้านความมั่นคงในงาน	3.351	3.202	3.181	3.125	0.294
ค่าเฉลี่ยรวม	3.402	3.356	3.392	3.336	0.515

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเซตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่าค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานวิจัยที่ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1ปี 1-3ปี มากกว่า 3-7ปี มากกว่า 7 ปีขึ้นไป มีค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงว่ามีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

โดยมีสมมุติฐานที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจ	รายได้ต่อเดือนของพนักงาน				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท N = 73 \bar{X}	5,001 บาท ถึง 8,000 บาท N = 103 \bar{X}	8,001 บาท ถึง 10,000 บาท N = 29 \bar{X}	มากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป N = 60 \bar{X}	
ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.080	3.718	3.131	3.750	0.000**
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.184	3.698	3.283	3.670	0.000**
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.034	3.571	3.336	3.433	0.000**
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.592	3.210	3.000	3.240	0.000**
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.477	3.800	3.435	3.623	0.000**
6. ด้านความมั่นคงในงาน	2.953	3.359	2.910	3.410	0.000**
ค่าเฉลี่ยรวม	3.053	3.559	3.183	3.521	0.000**

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงานปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี โดยพิจารณาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงว่าระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจ จากปัจจัย สภาพแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านนโยบายและ การบริหาร	น้อยกว่า 5,000 บาท	3.080	1	-	0.000**	0.659	0.000**
	5,001 – 8,000 บาท	3.718	2	-	-	0.000**	0.709
	8,001 – 10,000 บาท	3.131	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 10,000 บาท	3.750	4	-	-	-	-
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	น้อยกว่า 5,000 บาท	3.184	1	-	0.000**	0.467	0.000**
	5,001 – 8,000 บาท	3.698	2	-	-	0.002**	0.789
	8,001 – 10,000 บาท	3.283	3	-	-	-	0.006**
	มากกว่า 10,000 บาท	3.670	4	-	-	-	-
ด้านสภาพการ ทำงาน	น้อยกว่า 5,000 บาท	3.034	1	-	0.000**	0.025*	0.000**
	5,001 – 8,000 บาท	3.571	2	-	-	0.068	0.166
	8,001 – 10,000 บาท	3.336	3	-	-	-	0.482
	มากกว่า 10,000 บาท	3.433	4	-	-	-	-

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ความพึงพอใจ จากปัจจัย สภาพแวดล้อม	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	กลุ่ม ที่	p-value			
				กลุ่มที่			
				1	2	3	4
ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	น้อยกว่า 5,000 บาท	2.592	1	-	0.000**	0.006**	0.000**
	5,001 – 8,000 บาท	3.210	2	-	-	0.129	0.781
	8,001 – 10,000 บาท	3.435	3	-	-	-	0.107
	มากกว่า 10,000 บาท	3.623	4	-	-	-	-
ด้าน ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 5,000 บาท	3.477	1	-	0.000**	0.717	0.114
	5,001 – 8,000 บาท	3.800	2	-	-	0.001**	0.041*
	8,001 – 10,000 บาท	3.435	3	-	-	-	0.116
	มากกว่า 10,000 บาท	3.623	4	-	-	-	-
ด้านความมั่นคง ในงาน	น้อยกว่า 5,000 บาท	2.953	1	-	0.000**	0.737	0.000**
	5,001 – 8,000 บาท	3.359	2	-	-	0.000	0.590
	8,001 – 10,000 บาท	2.910	3	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 10,000 บาท	3.410	4	-	-	-	-

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนจากทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.080 3.718 3.131 และ 3.750 ตามลำดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนจากทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.184 3.698 3.283 และ 3.670 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท 8,001-10,001 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.034 3.571 3.336 และ 3.433 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท 8,001-10,001 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 2.592 3.210 3.000 และ 3.240 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-8,000 บาท มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 5,000 8,001-10,001 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 3.477 3.800 3.435 และ 3.623 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนจากทุกกลุ่ม โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-8,000 บาท 8,001-10,000 บาท และมากกว่า 10,001 บาทขึ้นไป มีค่าเป็น 2.953 3.359 2.910 และ 3.410 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตอุตสาหกรรมบางพลีในด้านปัจจัยจากลักษณะงานและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านปัจจัยจากลักษณะงาน 5 ปัจจัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 ปัจจัย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจำนวน 265 ราย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. พนักงาน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี โดยมีร้อยละ 70.57 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปีมีร้อยละ 13.96 กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีร้อยละ 9.81 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีร้อยละ 5.66
2. พนักงาน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีร้อยละ 74.72 รองลงมา มีสถานภาพสมรส โดยมีร้อยละ 21.13 และสถานภาพหย่าหรือหม้าย ร้อยละ 4.15
3. พนักงาน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ม.6,ปวช หรือ ปวส มีร้อยละ 57.36 รองลงมา มีการศึกษาระดับ ต่ำกว่าม.6 หรือ ปวช ร้อยละ 22.26 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 15.85 และสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 4.53
4. พนักงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 37.36 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 3-7 ปี ร้อยละ 24.15 มากกว่า 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.00 และน้อยกว่า 1 ปีร้อยละ 18.49
5. รายได้ต่อเดือนของพนักงาน ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,001-8,000 บาท ร้อยละ 38.87 รองลงมา มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 27.55 รายได้10,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 22.64 และรายได้ 8,001-10,000 บาท ร้อยละ 10.94

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

ระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการจากสองปัจจัย พบว่า ความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ

ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพึงพอใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจมาก ส่วนองค์ประกอบอื่นมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความมั่นคงในงาน

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

พนักงานปฏิบัติการ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานแตกต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่แตกต่างกัน

พนักงานปฏิบัติการ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการศึกษานี้ทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

เมื่อแบ่งพิจารณาสมมติฐานย่อยแต่ละข้อเป็นดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลและลักษณะของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง

พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับ ม.6, ปวช หรือ ปวส มีการศึกษา มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีรายได้ในช่วง 5,001-8,000 บาท เพราะลักษณะงานในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางไม่ต้องใช้ความรู้สูง

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.593 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจมากเนื่องจากเป็นด้านที่พนักงานรู้สึกพอใจที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ งานที่ทำได้กำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และยังมีโอกาสตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภพรณ นิมมณี (2540:38) ที่พบว่าลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมปลากระป๋องในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบมาก

ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความพึงพอใจมากเนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ทำ และรู้สึกว่าตนมีส่วนช่วยให้งานประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ชวนเสงี่ยม (2540:37) ที่พบว่า แรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานมาก

ด้านลักษณะงาน มีระดับความพึงพอใจมากเนื่องจากพนักงานเห็นว่าลักษณะงานที่ทำไม่เกินความสามารถ งานที่ทำไม่น่าเบื่อและปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถ

ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.363 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสกาพรรณ นิมมณี (2540:38) ลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรมปลากระป๋องในจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540:37) ที่พบว่า แรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานยินดีปฏิบัติตามนโยบาย และเห็นด้วยนโยบายและการบริหารของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลย แก้วเกษ (2540:40) ที่พบว่าพนักงานชุมสายโทรศัพท์ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4 มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นว่า เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความเพียงพอและสะดวกในการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540:37) ที่พบว่า แรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นว่า องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินงาน งานที่ทำมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ชวนเสงี่ยม (2540:37) ที่พบว่า แรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดปทุมธานีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานปานกลาง

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานเห็นว่า ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณและหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาวรรณ แพงศรี (2548:57) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทยมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการปานกลาง

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน จากสองปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ผลดังนี้

1. อายุ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2543:78) ที่กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ส่วนระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการพนักงานที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปีมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่ระดับความพึงพอใจด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีอายุน้อยจะพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ในความรับผิดชอบ เพียงพอต่อการครองชีพและรู้สึกพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือสิทธิต่างๆของทางรัฐ และเห็นว่าสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก

2. สถานภาพสมรส พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือหม้าย อาจเนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต้องมีความรับผิดชอบในครอบครัวมากกว่า แต่ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันมากนัก

3. ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง (2543:78) ที่กล่าวไว้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในการตำแหน่งการงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ส่วนระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานและด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน แต่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและความมั่นคงในงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำ แต่

พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส บุญวงษ์ (2537:บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจากลักษณะงานและปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านต่างกัน เช่น พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานที่ไม่กดดัน และเป็นอุตสาหกรรมที่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เข้าใจได้ง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน พนักงานที่มีรายได้ต่างกันจึงให้ความสำคัญ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย พบว่า การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ที่จะทำให้พนักงานของเรามีความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และควรส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจสังคม และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นอีกทั้งเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องสำอางของประเทศไทยด้วย ซึ่งพอจะแยกกล่าวได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานผู้บริหาร เช่น

1.1 มีการจัดทำแผนเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กร และรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และคุณภาพไว้

1.2 ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้โดยการอบรมให้มากขึ้น

1.3 ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นและมีการให้รางวัลแก่ความคิดที่ดี

2. ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนใหม่ เพราะค่าใช้จ่ายในปัจจุบันสูงขึ้น และเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น ปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความยุติธรรม และนำผลที่ได้ไปเป็นเครื่องมือในการพิจารณาและการปรับปรุงการจ่ายค่าจ้าง ผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รับการตอบสนองด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตอย่างเพียงพอ

3. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรมีการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งมีข้อเสนอแนะ เช่น

3.1 ควรปรับปรุงกระบวนการทำงานและระเบียบปฏิบัติที่มักก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในและระหว่างหน่วยงานต่างๆขององค์กรและสร้างทัศนคติให้ทุกคนร่วมมือกันเป็นทีมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

3.2 สร้างทัศนคติในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเปิดเผย ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กร เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางหรือความคิดเห็นทั้งในด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง ซึ่งจะช่วยให้ระบบจัดการเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ควรพิจารณาตัวแปรอื่นซึ่งอาจมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจโดยรวมและในแต่ละด้าน เช่น การฝึกอบรมเสริมทักษะ เป็นต้น

3. ควรศึกษาเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่จะช่วยยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่จะสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงานมากขึ้นและนำวิธีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพนิมิตร การพิมพ์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2542. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปภาวดี คลยจินดา. 2532. เอกสารรายงานชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. เล่มที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาวรรณ แพงศรี. 2548. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปิยฉัตร พจน์กระจ่าง. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเจียรไนเพชร เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ หรดาล. 2540. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. 2534. “องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์ร ลีลาพรพิสิฐ. 2543. เครื่องสำอางธรรมชาติ ผลิตภัณฑ์สำหรับผิวหน้า. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มนัส บุญวงศ์. 2537. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องหนัง.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มูลนิธิแพทย์แผนไทยพัฒนาสถาบัน การแพทย์แผนไทย. 2545. คู่มือผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อเสริมสุขภาพชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข.
- วรรณารด แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.

- วามณี ภูเสถว. 2544. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.” รายงานวิจัยสถาบันราชภัฏรำไพพรรณี. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิชัย ชวนเสงี่ยม. 2540. “ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี.” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2522. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์
- สัณยูชัย ลังแท้. 2543. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไอบีเอ็ม สดอเรจ โปर्टคัส ประเทศไทย จำกัด.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุภาพร รัตนชาย. 2545. “การศึกษาทัศนคติที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการที่ดีในการผลิตเครื่องสำอาง (GMP) และปัจจัยการผลิตของการปฏิบัติงานในการลดข้อบกพร่องของผลิตภัณฑ์ตามหลัก GMP กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยเสเลีย จำกัด”วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- โสภาพรณ นิ่มมณี. 2540. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารกระป๋องในจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาส่งเสริมการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2519. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. 2525. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Applewhite. P.B. 1965. **Organization Behavior**. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Blum, M.L. and Naylor J. 1968. **Industrial Psychology**. New York : Harper and Row.
- Clifford, M. 1986. “Gender Differences in Work Satisfaction, Work Related and Values, and The Departments of work Satisfaction.” **Human Relation**. 39(5) : 359-378
- Flood, S.R. 1986. “A Study of the Difference in the Satisfavtion with Teaching Work Between High Academic and Low Academic Ability Teachers (Turnover Mode)”. **Dissertation Abstracts International**. 78(5) : 4261-A
- Good, C.V. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg. F. Mausner, B. and Snyderman, B. 1959. **The Motivation to work**. New York : John Wiley & Sons, Inc.

- Luthan, F. 1992. **Organization Behavior**. New Jersey : McGraw-Hill, Inc.
- Maslow, A.H. 1954. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Morse, N.C. 1955. **Satisfaction in White-collar Job**. Ann Arbor : University of Michigan.
- Pearson, R. 1991. **The Human Resource : Managing People and Work in the 1990s**. New York : McGraw-Hill
- Saal Frank E. and Knight Patrick A. 1988. **Industrial/Organizational Psychology**. California : Brooks/Cole Publish Company Pacific Grove.
- Schltz, D.P. 1982. **Psychology and industry today : An introduction to industrial and organization psychology**. New York : Macmillan.
- Shermerhorn, Jr., J. G. Hunt and R. N. Osborn. 1982. **Managing Organization Behavior**. New York : John Wiley&Sons, Inc.
- Sergivanni, T. J. 1969. "Toward a Particularistic Approach to Leadership Style : Some Finding." **Dissertation Abstracts International**. 65(2) : 54.
- Strauss, G., and Sayles, L.R. 1960. **Personnel : The Human Problem of Management**. Boston : Houghton Mifflin.
- Vecchio, R. P. 1988. **Organization Behavior**. New York : The Dryden Press.
- Vroom, V.H. 1984. **Work and Motivation**. Florid : Robert E. Krieger Abstracts International.
- Wexley, K.N., and Yukl, G.A. 1977. **Organization Behavior and Personnel Psychology**. Homewood : Irwin.
- Woleman, B.B. 1973. **Dictionary of Behavioral Science**. New York : Von Nostrand Reinhold.
- Yoder, D, and Thomas. 1968. **Handbook of Personnel Management and Labor Relation**. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบงานวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบวิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงทุกประการ ข้อมูลที่ท่านตอบจะเก็บเป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้เสนอเป็นรายบุคคลและจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัยและทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยลักษณะงาน

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากเพราะ ถ้าตอบไม่ครบเพียงข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้การวิเคราะห์แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และขอให้ท่านตอบตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวอุษณีย์ ดอนสกุล

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง
นิคมอุตสาหกรรมบางพลี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องสี่เหลี่ยมตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว (ยกเว้นระบุเป็นอย่างอื่น)

1. อายุของท่าน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
 มากกว่า 30 – 40 ปี

- มากกว่า 20 – 30 ปี
 มากกว่า 40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

- โสด
 หย่า/หม้าย

- สมรส

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปวช.
 ม.6 ,ปวช. หรือ ปวส.
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
 มากกว่า 3 - 7 ปี

- 1 – 3 ปี
 มากกว่า 7 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือนของท่าน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท
 8,001 – 10,000 บาท

- 5,001 – 8,000 บาท
 10,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน						
1.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2.	ท่านมีความภูมิใจกับผลงานของท่านมาก					
3.	ท่านเชื่อว่าตัวท่านเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี					
4.	ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ					
5.	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
ด้านการได้รับยอมรับนับถือ						
6.	ท่านมีความสามารถจนได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
7.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญแทนผู้บังคับบัญชา					
8.	เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน					
9.	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
10.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะงาน						
11.	งานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความรู้ความสามารถ					
12.	งานที่ท่านทำมีความหลากหลาย					
13.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
14.	งานของท่านต้องได้รับความรับผิดชอบ					
15.	ท่านมีส่วนร่วมคิดร่วมทำในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ความพึงพอใจจากปัจจัยลักษณะงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ						
16.	ท่านพอใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
17.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตรงตามกำหนดเวลา					
18.	งานของท่านมีขนาด ปริมาณการรับผิดชอบเหมาะสม					
19.	ท่านสามารถปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นเมื่อเห็นว่ามีบกพร่อง					
20.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
21.	งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
22.	ท่านมีโอกาสนในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
23.	ท่านเห็นว่าวิธีการประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
24.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น					
25.	ท่านมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัย

ความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.	ในแผนกของท่านได้จัดทำคู่มือหรือระเบียบปฏิบัติต่างๆที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น					
2.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆของบริษัทเสมอ					
3.	ในแผนกงานของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
4.	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว					
5.	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานของบริษัท					
การปกครองบังคับบัญชา						
6.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
8.	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานและกระจายงานอย่างยุติธรรม					
10.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแทนผู้บังคับบัญชา					
ด้านสภาพการทำงาน						
11.	เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่บริษัทจัดให้อยู่ในเกณฑ์ที่สนับสนุนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
12.	ระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทท่านอยู่ในเกณฑ์ดี					
13.	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
14.	เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานมีพร้อม เมื่อท่านต้องการใช้งาน ไม่เสียเวลารอคอย					

ความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
15.	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
16.	สวัสดิการของบริษัทนี้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในระดับเดียวกัน					
17.	รายได้จากตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับในปัจจุบันมากกว่าเพื่อนของท่านที่ทำงานในลักษณะคล้ายคลึงกันในบริษัทอื่น					
18.	สวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้เพียงพอกับความต้องการของท่าน					
19.	ท่านเห็นว่าบริษัทมีระบบเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้างต่างๆ คอบแทนเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
20.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
21.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนหรือประสบปัญหา เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยท่านได้เป็นอย่างดี					
22.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23.	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานทุกคนได้					
24.	ท่านมักจะได้รับการเสนอให้เป็นตัวแทนจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
ด้านความมั่นคงในงาน						
25.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
26.	การทำงานที่นี่ ท่านมีโอกาสให้ออกจากงานน้อย					
27.	ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
28.	ในระยะเวลา 1 ปีท่านไม่มีการย้ายและเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบงาน					
29.	งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาเสี่ยงต่อการถูกสอบสวน หรือถูกกักันแก้งน้อย					

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวอุษณีย์ คอนสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	16 กุมภาพันธ์ 2524 จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ที่อยู่	6/1 ถนนนายโสรก ตำบลในเมือง อำเภอเมือง ร้อยเอ็ด 45000 โทร 043-511-684
ประวัติการศึกษา	พ.ศ 2545 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเคมีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ 2546 บริษัท ฮัสเคอร์(ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ 2547 จนถึงปัจจุบัน บริษัท เคมีอินโนเวชั่น จำกัด