ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE IN SUMIDA ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD

พิสินี หมอแจ่ม

PICINEE HMORJAM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-029

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE IN SUMIDA ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD

พิสินี หมอแจ่ม
PICINEE HMORJAM

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

JOB SATISFACTION OF EMPLOYEE IN SUMIDA ELECTRIC (THAILAND) CO., LTD

PICINEE HMORJAM

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT

FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2017

KMITL-2017-FAM-M-047-029

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2017

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
นักศึกษา	นางสาวพิสินี หมอจ่ม
รหัสประจำตัว	57611101
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2560
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด กับระดับความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 187 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่ายและนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.913 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากและ มีผลต่อความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน , ความก้าวหน้าในงาน, ความมั่นคงในงาน, ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน, และค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Job Satisfaction of employee in Sumida electric (Thailand) CO.,LTD
Student	Mis.Picinee Hmorjam
Student ID	57611101
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Adminstration
Year	2017
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The objectives of the research were 1) To study the job stratification of employee in Sumida Electric (Thailand) CO., LTD and 2) To study comparison the Factors Affecting of job stratification in Sumida Electric (Thailand) CO., LTD. This research data were collected from 187 employees by simple random method. Data was analyzed through statistical program. Research instrument was reliable questionnaire (Cronbach's alpha = 0.913). The statistics used in the research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple Linear Regression analysis was used to test the hypothesis. The results found that the level of job stratification of employee was at high level. Sex, Age, Experience in Sumida Electric (Thailand) CO., LTD Level of education, Department and Income is a factor affecting with Job stratification at statistical significance level of 0.05 0.01 respectively.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำในการค้นคว้า รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ของท่านและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ข้าพเจ้า

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งช่วยนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ส่งเสริมข้าพเจ้าในด้านการศึกษา ตลอดจนให้ความรัก ความอบอุ่น และเป็นกำลังใจที่ดีที่สุดในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ IM18 ทุกคน ที่คอยกระตุ้น ผลักดัน ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด

พิสินี หมอแจ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....II

กิตติกรรมประกาศ.....III

สารบัญ.....IV

สารบัญตาราง.....VI

สารบัญภาพ.....VIII

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....3

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....3

1.4 สมมติฐานการวิจัย.....4

1.5 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....5

1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....5

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....8

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....8

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....17

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....22

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด.....27

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....28

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....28

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล....31
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล....32
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย....33

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....39
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด....39
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด....42
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด....55
4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด....84

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....87
5.1 สรุปผลการวิจัย....87
5.2 อภิปรายผล....88
5.3 ข้อเสนอแนะ....94

บรรณานุกรม....95

ภาคผนวก....101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย....103

ประวัติผู้วิจัย....109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์.....13

2.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับ
ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก.....15

3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....30

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....31

3.4 สูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....36

3.5 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....37

4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน.....40

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย)จำกัด.....42

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
ในด้านลักษณะงาน.....44

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....46

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....48

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
ในด้านความก้าวหน้าในงาน.....49

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
ในด้านความมั่นคงในงาน.....51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน.....52

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านค่าตอบแทน.....54

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test.....56

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามอายุโดยวิธี One-way ANOVA 58

4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....60

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA 63

4.14 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....64

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA.....67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....69

4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบ ระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA.....72

4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD.....74

4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับ ความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA.....80

4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....81

4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1. กรอบแนวความคิดการวิจัย.....4
2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง
ตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์.....11
2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน.....16
2.3 แสดงบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด.....27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วโครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากกล่าวคือเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมเป็นผลให้สังคมไทยเป็นสังคมอุตสาหกรรมมากขึ้นซึ่งถ้าพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจะเห็นได้ว่าประเทศไทยได้ลงทุนในการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นเงินจำนวนมากมีการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมใหญ่ๆมากมายได้แก่อุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบรถยนต์ วัสดุก่อสร้างสิ่งทอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป และโรงกลั่นน้ำมัน เป็นต้น โดยภาคอุตสาหกรรมได้พัฒนาและเพิ่มบทบาทในระบบเศรษฐกิจส่วนรวมมากขึ้นจากการพัฒนาอุตสาหกรรมและการขยายตัวทางเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมาส่งผลให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจคือทำให้มูลค่าผลรวมของชาติเพิ่มขึ้นมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่างๆมากขึ้น และแนวโน้มการจ้างแรงงานเข้าทำงานมากขึ้นเป็นผลให้จำนวนลูกจ้างและคนงานในภาคอุตสาหกรรมมีมากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติ

แต่ละองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเนื่องจากบุคคลเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมายที่วางไว้องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อรักษาบุคคลที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรเมื่อบุคคลที่มีความสามารถที่จิตสำนึกที่ดีมีแนวความคิดที่ถูกต้องมีความเต็มใจในการทำงานจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรก็จะอุทิศเวลาแรงกายและสติปัญญาของตนเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานที่การที่บุคคลลาออกไปแต่ละครั้งองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไป เนื่องจากองค์กรต้องทุ่มเทงบประมาณและเวลาเพื่อพัฒนาบุคคลเพื่อสร้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับที่สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นั้นและองค์กรจะต้องสูญเสียผลผลิตจำนวนหนึ่งไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างงานซึ่งการลาออกของบุคคลยังอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่ขึ้น ได้ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และการที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานให้กับองค์กรอื่นอาจจะทำให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กรเดิมเกิดการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจเดิมที่บุคคลที่ลาออกไปได้รับจากองค์กรใหม่กับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะเป็นมูลเหตุให้เกิดการลาออกเพิ่มมากขึ้นตามมา หากองค์กรใดมีอัตราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลาออกจากงานของพนักงานสูงจะเกิดผลทางด้านลบกับภาพพจน์ขององค์กรอีกทั้งยังส่งผลไปถึงการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอาจจะต้องใช้เวลานานเนื่องจากบุคคลภายนอกเกิดความไม่มั่นใจกับองค์กร (กรกฎ พลพาณิช, 2540)

ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลนั้นทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งประสบผลสำเร็จและการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีผู้บริหารที่เข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลและเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคลจะสามารถกำหนดนโยบายให้กับโครงการเพื่อทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กรเมื่อบุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมากก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่กับงานมากขึ้นความพึงพอใจในงานเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลได้อีกทางหนึ่งถ้าบุคคลรู้สึกไม่พึงพอใจในงานอาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาเช่นความเฉื่อยชาความเบื่อหน่ายตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกความยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กรเป็นผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เมื่อองค์กรมีบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรจำนวนมากจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเกิดความร่วมมือได้ด้วยดีเนื่องจากบุคคลพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและยังช่วยให้เกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีต่อบุคคลภายนอกทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของบุคคลภายนอกช่วยลดเวลาในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานเมื่อองค์กรมีการขยายงานเพื่อรองรับธุรกิจที่เติบโตขึ้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร (สำราญ บุญรักษา,2539)

อุตสาหกรรมอิเลคทรอนิคส์ เป็นอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีความต้องการของลูกค้ามากขึ้น ทำให้มีการแข่งขันสูง และมีผู้ผลิตทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ทั้งรายเก่ารายใหม่เข้ามาแข่งขันในตลาดมากมาย ทำให้องค์กรต้องวางแผนกลยุทธ์ในการแข่งขัน รวมทั้งการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้มีความได้เปรียบคู่แข่ง โดยที่อุตสาหกรรมอิเลคทรอนิคส์นั้น จะใช้แรงงานคนและเครื่องจักรเป็นหลักในการผลิต ดังนั้น ทรัพยากรคน จึงมีความสำคัญอย่างมาก การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้กำลังการผลิตเต็มความสามารถ ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพดี ลดต้นทุนในการแก้ไขงาน ทำให้ต้นทุนในการผลิตลดลงด้วย สามารถส่งมอบงานได้ตามเวลา ร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ผลิตด้านอิเลคทรอนิคส์ ที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปิดดำเนินการผลิตอุปกรณ์อิเลคทรอนิคส์ มาแล้วกว่า 20 ปี จนมีชื่อเสียง โดยมีพนักงานทั้งสิ้น 350 คน ทรัพยากรบุคคลหรือพนักงานในบริษัททุกคน จึงมีความสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่ตรงตามความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพสูงสุด และมีต้นทุนที่ต่ำที่สุด แม้ว่าบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จะมีนโยบายหลัก ด้านสวัสดิการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน องค์กรก็ยังประสบปัญหาการลาออกของพนักงาน (Turn over) อย่างต่อเนื่อง โดยมีอัตราเฉลี่ย 2.85% ต่อเดือน ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว ทำให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ทักษะความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้มีต้นทุนเพิ่มในการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่การศึกษาสาเหตุปัจจัยของการลาออกจากงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ และจากการได้ศึกษาข้อมูลสาเหตุของการลาออกย้อนหลังปี 2558 ของพนักงานพบว่า มีสาเหตุมาจากค่าตอบแทน กรเดินทาง งานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสาเหตุหลัก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลหรือพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้า ความรักในองค์กร ความเห็นแก่ส่วนร่วมและความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคล ที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออกและการขาดงานของพนักงาน อีกทั้งยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้คาดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

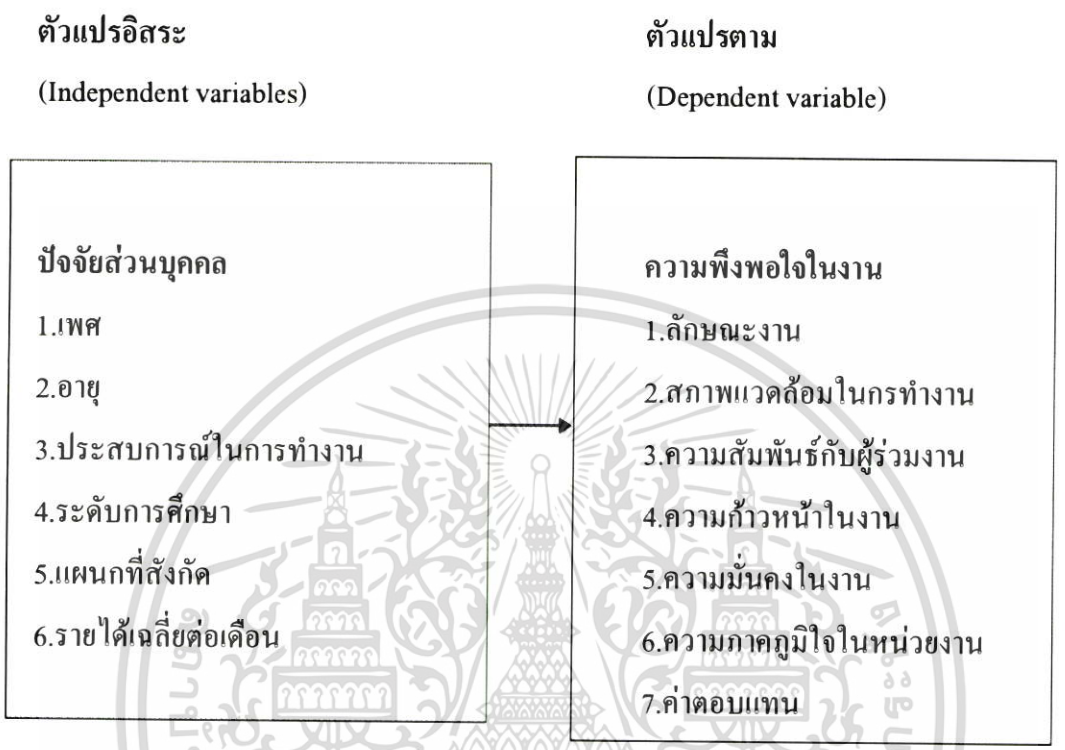
1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

1.3 กรอบแนวความคิดการวิจัย

การทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ มีกรอบแนวความคิด ทฤษฎี ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของเฮิรซเบอร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม มาสโลวนอกจากนี้ยังได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจอื่นๆ เพื่อให้เกิดความครอบคลุม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนวิทยานิพนธ์ของผู้ที่จัดทำไว้ในลักษณะใกล้เคียงกันได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเล็คทริค (ประเทศไทย) จำกัด" ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยไว้ดังนี้ คือ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยครอบคลุมถึงความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ 7 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และค่าตอบแทน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.6.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค(ประเทศไทย) จำกัดประชากรรวม 350 คน

1.6.2 ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษา คือ

1.6.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ระดับการศึกษา
- แผนกที่สังกัด
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6.3 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ ได้แก่

1.6.3.1 ความพึงพอใจในงาน

- ลักษณะงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ความก้าวหน้าในงาน
- ความมั่นคงในงาน
- ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ค่าตอบแทน

1.6.4 ขอบเขตด้านเวลาโดยมีระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกันผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์การทำงานสถานภาพการสมรสระดับเงินเดือน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นพฤติกรรมให้ครูมีกำลังและความสามารถในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายให้สำเร็จไปได้ด้วยดีมีความพอใจในงานและพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานประกอบด้วย

ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีเกิดความรู้สึกพอใจปลาบปลื้มในงานนั้น

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

ปริมาณงานและความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของงานเช่นแสงเสียงอากาศชั่วโมงการสอนลักษณะสิ่งแวดล้อมต่างๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละกำลังกายความคิดและสิ่งต่างๆให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทางวิชาการซึ่งเลือกมาเฉพาะบางส่วนที่คิดว่ามีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นประกอบด้วย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์นั้น เกิดขึ้นเพราะมนุษย์เกิดความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ หากฝ่ายบริหารสนองความต้องการได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ พฤติกรรมนั้นก็จะเป็นไปตามทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยในการจูงใจให้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถที่มีทั้งหมดใช้ในการทำงานมากหรือน้อยต่างกันไป การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานควรเริ่มทำความเข้าใจในความหมายของการจูงใจก่อนการจูงใจในภาษาอังกฤษคือคำว่า Motivation มาจากรากศัพท์ของภาษาลาตินว่า mover แปลว่า to move คือ การผลักให้เคลื่อนที่ ดังนั้นนักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Beach (2549) กล่าวถึงการจูงใจว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Berelson and Steiner (2549) ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือ การเคลื่อนไหวอันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย

Luthans (2549) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่ต้องการได้รับการตอบสนอง พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมานั้นจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้และหากฝ่ายบริหารให้ได้ถูกต้องตรงตามความต้องการพฤติกรรมก็จะเป็นไปในทางที่คาดหวัง การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยจูงใจได้ถูกประเภทตามที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมีความต้องการอยู่ การที่พนักงานได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยต่างกันไปด้วย การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์กร ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

Gibson Ivancevich and Donnelly (2538) ได้กล่าวถึงกระบวนการจูงใจว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เช่น การรับรู้ ทัศนคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่มจะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiencies) ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จและสิ่งที่คิดว่ามีความสำคัญ แล้วจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตามที่คาดหวัง รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่น ๆ ตัวแปรสุดท้ายคือความพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน หากบุคคลเกิดความพอใจก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

James (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน หากพนักงานได้รับการจูงใจพวกเขาจะใช้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น การพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจอาจแยกได้เป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ 1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคนดี ๆ เหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรต่อไปนาน ๆ 2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถขจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายต่อการทำงาน ทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จึงกล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหาร และพัฒนาองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ หากบุคลากรได้รับการจูงใจในการทำงาน ทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง ซึ่งทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและเติบโตต่อไป

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการมนุษย์ว่าด้วยเนื้อหาเน้นความต้องการภายใน (internal needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการและความคิดกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทุกทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องกันซึ่งทฤษฎีที่รู้จักแพร่หลายมีดังนี้

2.1.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy)

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษย์วิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานทางทฤษฎี 3 ประการ คือ

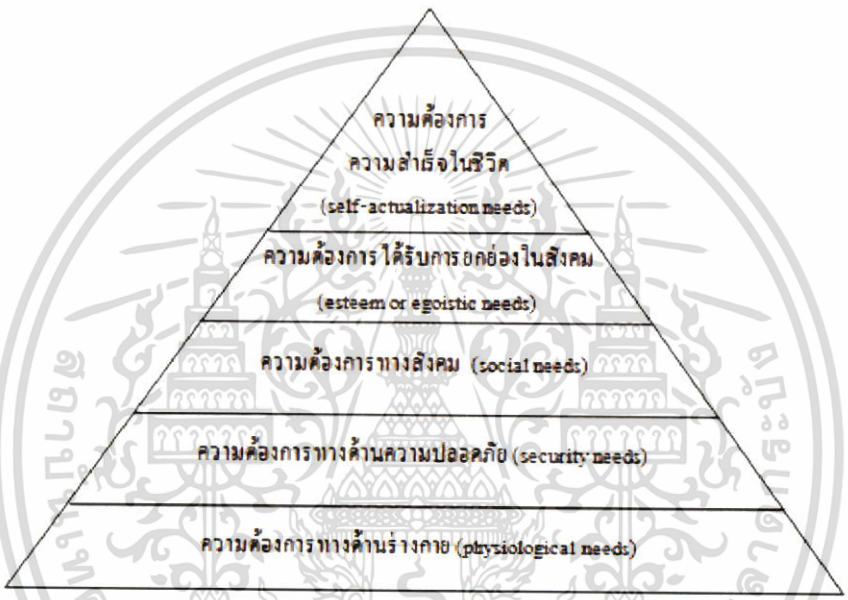
ประการที่ 1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่น ๆ จะเกิดขึ้นแทนที่ กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องไม่มีวันยุติ

ประการที่ 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประการที่ 3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นความต้องการ (hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูงดังแผนภูมินี้



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงตามทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

ที่มา: (นารี หมู่มาก. 2547: 23)

ระดับที่ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตตามปกติ ความต้องการดังกล่าวนี้ ได้แก่ ปัจจัยสี่อันได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค รวมทั้งสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่อื่นๆ เช่น ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ อากาศ น้ำดื่ม อุณหภูมิ ฯลฯ

ระดับที่ 2. ความต้องการความปลอดภัย (security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และสามารถคาดหมายได้ (predictable

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

world) ความต้องการความปลอดภัยหมายรวมถึงความรู้ถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของพฤติกรรมของแต่ละคนซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และความปลอดภัยหรือความมั่นคงในงาน

ระดับที่ 3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) เมื่อความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างโดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ระดับที่ 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem or egoistic needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถการนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะตนเองเด่นขึ้น

ระดับที่ 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารมีข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

2. ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือ ความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical) จึงมีลักษณะคล้ายเป็นทฤษฎีบนเก้าอี้ (armchair theory) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์ก็ได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนเรานั้นมีอะไรบ้างในความต้องการแต่ละลำดับขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5 ทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (Mcgregor's Theory X and Theory Y)

ศาสตราจารย์แมกเกรเกอร์ แห่ง M.I.T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปในทางใดย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมกเกรเกอร์กำหนดว่า เป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y

จากแนวคิดการแบ่งลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาออกเป็น 2 ทฤษฎี ดังกล่าวนั้น ความคาดหมายในผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละลักษณะสามารถเปรียบเทียบให้เห็นได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงทฤษฎีการจูงใจของแมกเกรเกอร์

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยส่วนมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นงานของตนเอง	2. คนงานชอบช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่างๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจงานที่ตนทำเท่าไหร่	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงใจกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. ระเบียบวินัยไม่ได้ช่วยเพิ่มผลผลิต
7. คนงานไม่สนใจเหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไมมีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ที่มา : วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549)

ทฤษฎี X ถ้าเปรียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุผลที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัว ไม่เอาใจใส่องค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส

ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบต่องานเอง ต้องการพัฒนาตนเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนานดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่ง การควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้นจะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่า การใช้แนวของทฤษฎี Y นั้น จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก (The Motivation – Hygiene Theory)

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, อ้างใน นารี หมู่มาก. 2547: 25) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร จากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์กและคณะเพื่อนร่วมงานของเขา ในปี ค.ศ.1959 ที่เมืองพิทส์เบอร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนั้นประกอบด้วยนักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลงและถามความเห็นชอบของตนเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกร และนักบัญชีตอบด้วยว่าความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่

จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยกระตุ้น (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงนั้น คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง คือ เป้าหมายสูงสุดของมนุษย์ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ผลจากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก สามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (motivate factors) มีอยู่ 5 ประการ

ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. องค์ประกอบด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) มีทั้งหมด 6 ประการ

เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (interpersonal relation with, superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

สภาพการปฏิบัติงาน (work condition) หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน ลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือในการสอน

นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายใน

การมีส่วนร่วมของชุมชน (status) หมายถึง สถานะของอาชีพนั้น คืออาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในชุมชน

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก

ทฤษฎีความต้องการมาสโลว์	ทฤษฎีแรงจูงใจเฮอร์ซเบอร์ก
1. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	1. ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ
2. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม	2. การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสและความก้าวหน้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

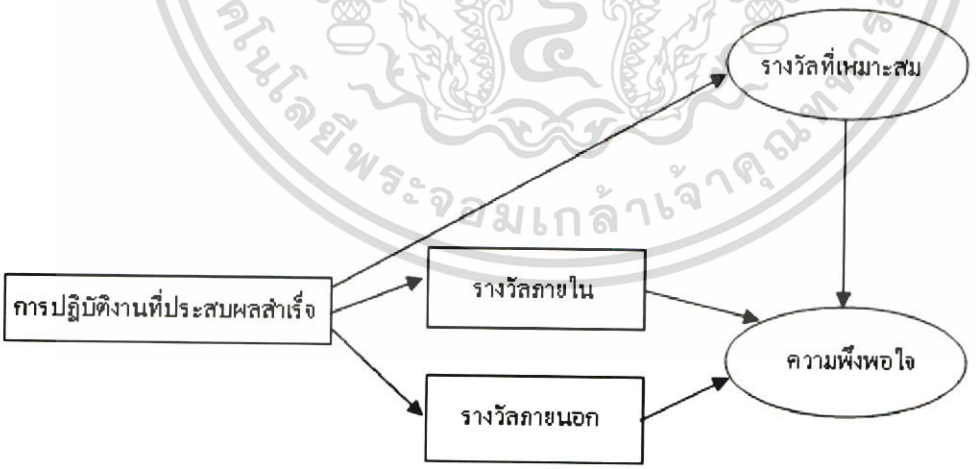
ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบอร์ก
3. ความต้องการทางสังคม	3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน
4. ความต้องการด้านความปลอดภัย	4. ความมั่นคงของอาชีพ สภาพการงาน นโยบายการบริหาร
5. ความต้องการทางร่างกาย	5. ค่าจ้างเงินเดือน

ที่มา : นารี หมู่มาก. (2547)

2.1.6 ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler)

ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ในขณะเดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้าง จึงเป็นที่มาของสมมติฐานของทฤษฎี คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน นั่นคือ ระดับความพึงพอใจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน และจำนวนรางวัลที่ได้รับจริง ซึ่งในขณะเดียวกันระดับความพอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงานด้วย (นารี หมู่มาก. 2547: 23) จากแนวคิดนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

ที่มา : นารี หมู่มาก. (2547)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความเป็นมาที่มีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ พบว่าความผูกพันต่อองค์การ เกิดขึ้นก่อนปี ค.ศ.1970 ได้มีผลงานการศึกษาในแวดวงของกลุ่มวิชาชีพองค์การทางการเมือง (Sheldon, 1971) และการศึกษาชุมชนแบบอุดมคติ (Kanter, 1968) ช่วงปี 1970 – ปัจจุบัน ความสนใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายขึ้น โดยแบ่งกลุ่มที่ได้รับการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มวิชาชีพ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาล และครู (Sheldon, 1971; Hrebiniak and Aluto,1972; Steers,1977; Farrel and Petersen, 1984)

กลุ่มที่ 2 ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม มีการศึกษาตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงานไปจนถึงระดับบริหาร (Buchanan,1974; Marsh amdMannari,1977)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในระดับผู้บริหารภาครัฐและพนักงานป่าไม้ (Hall and Schneider, 1972; Morris and Steers, 1980)

สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ภาคธุรกิจ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในระดับพนักงาน หัวหน้าแผนก ระดับบริหาร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532; ธีระ วิรธรรมสาธิต, 2553 ;โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มวิชาชีพ มีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครู และพยาบาล (เชาวลิตร ตนานนท์ชัย, 2532; ทวีศรี กรีทอง, 2530; รุจิพร พงษ์สวัสดิ์, 2538; สุพิศ กิตติรัชดา, 2538 ; สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538; ประทุม ฤกษ์กลาง, 2538)

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐมีการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการหน่วยงานต่างๆ (นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533; บุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2538)

เหตุที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ ดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2541)

1. ความผูกพันต่อองค์การนี้อาจจะเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์การพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างเห็นฟ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์การ

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ หรือแสวงหาประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้นและเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

สรุปว่าการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความผูกพันต่อองค์การเริ่มมีการศึกษาเป็นงานวิจัยในปี พ.ศ.2532 ในภาคธุรกิจและภาคการศึกษาและต่อมาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การเริ่มได้รับความสนใจแพร่หลายในอาชีพและหน่วยงานต่างๆ มากขึ้นทำให้งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้รับการพัฒนาศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องหลากหลายขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นกำลังเป็นที่น่าสนใจของนักวิชาการอย่างกว้างขวางเพราะเป็นเรื่องสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรดังนั้นองค์กรจึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานยาวนานที่สุดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กรด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างแนบแน่นและรับผิดชอบต่อหน้าที่สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรด้วย

พอร์ตเตอร์และคณะ (Porter and Other, อ้างใน พร้อมพรรณ บี่หัตถกิจกูล, 2541) ให้ความหมายของความผูกพันว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กรซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน (commitment) กำลังเป็นที่น่าสนใจอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการนักศึกษาผู้บริหารนักทฤษฎีองค์การรวมทั้งนักพฤติกรรมศาสตร์นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากแนวคิดเรื่องความผูกพันเป็นเรื่องสำคัญยิ่งเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรดังนั้นองค์กรต่างๆจึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรไว้ให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานยาวนานที่สุดเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรด้วยการทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันอย่างแนบแน่นกับองค์กรและงานที่รับผิดชอบ

2.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

แม้ว่าความผูกพันจะมีความสำคัญอย่างยิ่งเพียงใดหากแต่การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันสูงนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยง่ายทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรต่างๆมากมายที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันสูงหรือต่ำของบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ริชาร์ด เอ็มสเตียร์ (Richard M.Steers, 2540) เป็นผู้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันมาโดยตลอด ได้กล่าวว่าการที่งานทุกอย่างจะดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อยนั้นสิ่งแรกที่ต้องมีมาก่อนคือความผูกพันของพนักงานซึ่งปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันนั้นพอจะสรุปปัจจัยได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

คุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

2.คุณลักษณะด้านบทบาทสัมพันธ์ (role-related characteristics) คือความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

3. คุณลักษณะด้านโครงสร้าง (structure characteristics) ได้แก่การกระจายอำนาจความมีอิสระในงานความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (work experience) คือความรู้สึกว่างานมีความสำคัญมากเป็นพิเศษ

2.2.2 ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

1. ความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าหากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าในการทำงานเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในการทำงานเขาก็อยากทำงานน้อยลงจึงขาดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการวางแผนปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่ดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานต่อ

3. ความสำคัญของงาน การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือเกิดความรู้สึกได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานเขาอาจจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่เนื่องจากตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องเขาได

4.ความอิสระของงาน นักวิชาการหลายท่านเคยกล่าวว่าการที่บุคคลมีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการทำงาน การที่ผู้บริหารบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรเหมือนเป็นการสั่งหรือบอกให้ปฏิบัติตามทำให้เกิดความไม่พอใจการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดการกำหนดกฎเกณฑ์มากเกินทำให้บุคลากรตกอยู่ในความกดดันอาจมีการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออกได้

5. ความท้าทายของงาน งานที่ท้าทายความสามารถจะมีแนวโน้มนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้นเพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ แสวงหาประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือการใช้ความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้งานสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจใจงานและงานที่น่าเบื่อหน่ายทำซ้ำๆมีรูปแบบในการทำงานตายตัวจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานและอาจแสดงออกมาในรูปของการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

6. การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้อยู่ร่วมกันในสังคมการที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหากองค์กรใดมีลักษณะการขาดการร่วมมือในการทำงานหรือมีความเป็นมิตรน้อยองค์กรนั้นจะทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันได้ยากยิ่ง

7. การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา บุคคลจะชอบผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความเป็นมิตรชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจเพราะเขารู้สึกได้ถึงความเอาใจใส่และเห็นความสำคัญของตนหากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจสนทนาพูดคุยหรือให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเขาอาจรู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่เป็นที่ยอมรับจึงอาจไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและงานที่ปฏิบัติอยู่ได้

8. ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ความรู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากบุคคลมีความปรารถนาได้รับความยุติธรรมในการทำงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยส่วนใหญ่มักจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในการทำงานความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับรู้อัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

9. ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ บุคคลมีความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากการไม่มีงานทำสูญเสียตำแหน่งถูกลดตำแหน่งและการสูญเสียรายได้ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของทุกคนอยู่ในระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงสำคัญกว่าสิ่งอื่นการที่บุคคลเข้าไปทำงานย่อมต้องการได้รับสวัสดิการหากเขารู้ว่าได้รับผลประโยชน์พิเศษอย่างเพียงพอไม่ถูกเอาเปรียบเขาจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

คานเตอร์(Kanter, 1968) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยโดยคานเตอร์ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continue commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกของบุคคลอารมณ์และความรู้สึกที่มีต่อสมาชิกภายในองค์กร ถ้ามีความผูกพันกันสูงก็จะไม่มีการอิจฉาริษยากัน สมาชิกภายในองค์กรจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันของแต่ละบุคคลที่มีความเคารพอำนาจของกลุ่ม มีความรู้สึกทางบวก ดังนั้นการเชื่อฟังความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานทางสังคมและการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

เชลล์ดอน (Sheldon, 1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งทัศนคตินี้จะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ให้มีการทำงานที่สัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

บูชาแนน(Buchanan, 1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) เป็นการมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

เบรกเกอร์(Becker, 1960) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง สัมพันธ์โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์การ)

สเตอร์ (Steers, 1977) ได้ให้กรอบแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยสำคัญ คือ ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยแยกออกเป็น ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcome of commitment) ความปรารถนาและความมุ่งมั่นต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมกับองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทิน ทิพรังศรี (2541) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีพนักงานกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยานที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่สำนักงานกองวิศวกรรมระบบติดตามอากาศยานทุ่งมหาเมฆ และหน่วยงานช่างเรดาร์ และประมวลผลข้อมูลเรดาร์ จำนวน

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำ ดัดแปลง ให้ยืม ให้เช่า ให้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

52 คนพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง กล่าวคือ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในระดับสูงและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับสูง

ศุกลรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544) ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำปาง จำนวน 184 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพลำปาง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศและการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

เอื้อมพร แอ่มไร่ (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท ซีบา สเปเชียลตี้เคมิคอลส์อินดัสตรี้ส์ จำกัด (มหาชัย) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัท ซีบา สเปเชียลตี้เคมิคอลส์อินดัสตรี้ส์ จำกัด (มหาชัย) จำนวน 135 คน พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความรักความอบอุ่นของครอบครัวเพราะทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนเอง และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์การ พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยภายในองค์การ

วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มกลุ่มตัวอย่าง เป็น พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชายอายุ 31 – 40 ปี ส่วนมากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชุลีพร เจริญนิตย์ (2549) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 341 คนพบว่า

1. ด้านสถานภาพส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีสมรสแล้วและเป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปีและมีรายได้อยู่ในช่วงต่ำกว่า 20,000 บาท

2. ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการการแปรรูปบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อปรากฏว่าเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางยกเว้นในข้อ 7 และข้อ 10 พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านโดยด้านความต่อเนื่องมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านหลักเกณฑ์มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. การบริหารจัดการภายหลังการแปรรูปบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านโดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านโครงสร้างองค์กรมีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5. สิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อปรากฏว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

6. เปรียบเทียบความพึงพอใจกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าเพศอายุ มีผลทำให้ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายหลังการแปรรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในขณะเดียวกันปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาสถานภาพ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

สุรินทร์ธร เนมียะ (2549) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัท โตชิบา ในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น เป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทโตชิบา ในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี จำนวน 375 คน พบว่า

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี มีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ระดับความพึงพอใจในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มบริษัทโตชิบาในนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัจฉรา อุณหเลขกะ (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งประเทศไทยในสายปฏิบัติการ จำนวน 247 คน พบว่า

1. ข้าราชการชายและข้าราชการหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน

2. ตำแหน่งและระดับตำแหน่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรบ้างเล็กน้อย สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ 1) ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและเกียรติภูมิของหน่วยงาน 2) ความพอใจในลักษณะงาน 3) ความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลางและน้อย คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสะท้อนความเป็นวิชาชีพนิยมขององค์กรสูง

ขนิษฐา เพิ่มชัย (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรมจำกัด โดยลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรมจำกัด จำนวน 200 คน พบว่า ความคิดเห็นในลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยในลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในด้านงานที่จำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆเสมอส่วนในประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านความสำเร็จของบริษัทพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ ในด้านความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับสูงพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่ว่าจะทำงานที่ไหนๆก็ไม่ดีเท่ากับทำงานในบริษัทนี้ในด้านการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานบริษัทไทยเคเคอุตสาหกรรม จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เพ็ญศรี เมณเสน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

ยิ่งยงศ์ ไชยทา (2551) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด โดยกลุ่มประชากรเป็นพนักงานเป็นพนักงานโรงงานบริษัท สุราบางยี่ขันจำนวน 239 คน พบว่า

1. พนักงานโรงงานบริษัทสุราบางยี่ขัน จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีและในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟ่าเท่ากับ 0.05

สรยา มหากณานนท์ (2551)ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนจำนวน 172 คน พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านสภาพการปฏิบัติงานรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ

2. ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่ครูให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการใช้ความพยายามทุ่มเทเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรรองลงมาคือด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กรและด้านการให้ความร่วมมือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่าครูที่มีอายุระดับการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ประสบการณ์การทำงานสถานภาพสมรสและระดับเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันยกเว้นครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอนมี 5 ด้านคือด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านโอกาสและความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความมั่นคงในอาชีพ

วิชิต เพชรกลัด (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัทแพรคติก้า จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 232 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 25 - 35 ปีมีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่าเป็นพนักงานในหน่วยงานผลิต 4 ที่เป็นพนักงานรายเดือนระดับ1 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1-5 ปีโดยภาพรวมระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.04 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือแสงสว่างภายในที่ทำงานมีความเหมาะสมและข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือตู้น้ำดื่มมีเพียงพอต่อความต้องการด้านจิตวิทยาสังคมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.61 ซึ่งอยู่ในระดับมากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านกับเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมีโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานในส่วนของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านมีความซื่อสัตย์กับบริษัทเพราะบริษัทให้สิ่งที่ดีกับท่านและข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมองว่าการออกจากงานของท่านจะทำให้บริษัทได้รับความเดือดร้อน

กัณฑิมา คุณาวงศ์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำนวน 279 คน พบว่า

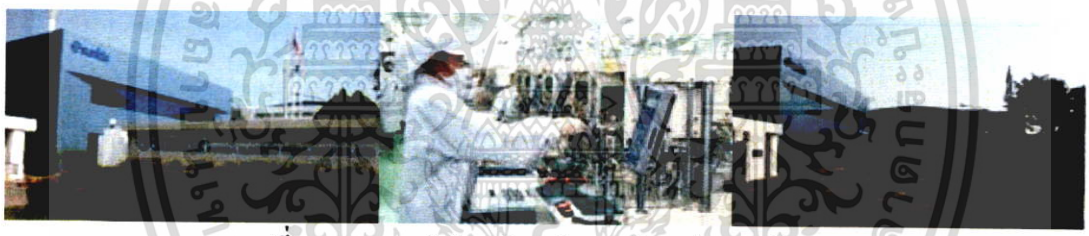
1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีอิสระในงาน

2. แนวทางสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่การกำหนดกฎระเบียบให้มีความยืดหยุ่นได้เหมาะสม เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งที่สวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2532 ซึ่งเป็นสาขาหนึ่ง ของบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริก (ประเทศญี่ปุ่น) โดยบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริก (ประเทศไทย) ได้เริ่มการผลิตผลิตภัณฑ์ หม้อแปลงไฟฟ้าคลื่นความถี่สูงขนาดเล็กและขดลวด หลังจากนั้น 10 ปี ด้วยเจตนารมณ์ที่จะขยายสู่ผลิตภัณฑ์อื่นนอกเหนือจากผลิตภัณฑ์เดิม เราจึงขยายการผลิตสู่ผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น ขดลวดทองแดงสำหรับมอเตอร์ขับเคลื่อน (Coil assembly for Spindle Motor) , ขดลวดไฟฟ้าขนาดเล็กสำหรับกุญแจรถยนต์ (Coil for immobilizer key) และชิ้นส่วนอื่นสำหรับฮาร์ดดิสก์ ด้วยคุณภาพด้านมาตรฐานและราคาที่เหมาะสม จึงทำให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างอย่างรวดเร็ว บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) มุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพสูงขึ้นควบคู่ไปกับการคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและบทบาทด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานของคติประจำใจของบริษัทที่เน้นตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า



ภาพที่ 2.3 แสดงบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

โดยอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วแบบก้าวกระโดดโดยประมาณและมีแนวโน้มยอดขายเติบโตอย่างต่อเนื่องจากสถิติยอดขายตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2558 อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันที่ค่อนข้างสูงดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องหาแนวทางในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและสามาร ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้โดยคำนึงถึงคุณภาพของสินค้าต้นทุนที่ต่ำและการส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาซึ่งจาเป็นจะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิตและอาศัยการบริหารการจัดการที่ดีงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงกระบวนการผลิตโดยลดความสูญเปล่าที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มในการผลิตเพื่อลดต้นทุนในการผลิตและยังคงรักษาระดับคุณภาพของสินค้าให้คงเดิมความสูญเปล่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดต้นทุนการผลิตที่สูงและประสิทธิภาพการทางานที่ไม่ดีดังนั้นจึงควรทาการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการผลิตเพื่อลดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 350 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2551)

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

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด 350 คน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากจำนวนประชากรพนักงานฝ่ายผลิตทั้งหมดจำนวน 350 คน เมื่อนำมาคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ 0.05 จะทำให้ได้จำนวนตัวอย่าง n เท่ากับ 187 คนดังตารางที่ 3.1

$$n = \frac{350}{(1+(350)0.05^2)} \qquad (3.2)$$

$$n = 187 \text{ คน}$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในการเก็บแบบสอบถาม ซึ่งสามารถเป็นตัวแทนของประชากรที่ดีได้ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคำถามจะมีทั้งคำถามปลายปิดที่กำหนดไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบสอบถามทางด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมาใช้ในการทำแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ
4. ความก้าวหน้าในงาน จำนวน 6 ข้อ
5. ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ
6. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน จำนวน 6 ข้อ
7. ค่าตอบแทน จำนวน 6 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง พอใจมากที่สุด

4 หมายถึง พอใจมาก

3 หมายถึง พอใจปานกลาง

2 หมายถึง พอใจน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1 หมายถึง พอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 1 ข้อ

2. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล	อาจารย์ประจำคณะการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2	ผศ.ดร.โอปอลล์ สุวรรณเมฆ	อาจารย์ประจำคณะการบริการธุรกิจ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3	ผศ.ดร. วอนชนก ไชยสุนทร	อาจารย์ประจำคณะการบริการธุรกิจ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริโภคที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมันที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ์, 2551)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\} \qquad (3.3)$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของแบบทดสอบ

s_i^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบรายข้อ

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของแบบทดสอบทั้งฉบับ

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	Cronbach's Alpha
ลักษณะงาน	0.914
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.902
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.902
ความก้าวหน้าในงาน	0.900
ความมั่นคงในงาน	0.907
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	0.912
ค่าตอบแทน	0.925
โดยรวม	0.913

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่าง เดือนสิงหาคม 2559 ถึงเดือนตุลาคม 2559 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามด้วยตนเอง ตามวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมด มาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีวิธีการดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างแต่ละอันตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \qquad (3.4)$$

ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ $= \frac{5-1}{5}$

$= 0.8$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.401 - 5.000	มากที่สุด
3.401 - 4.400	มาก
2.601 - 3.400	ปานกลาง
1.801 - 2.600	น้อย
1.000 - 1.800	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันมาก

ใช้การทดสอบ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากร และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป ที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้าย เป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \qquad (3.5)$$

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามวัดระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \qquad (3.6)$$

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

X = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ = ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X - (\sum X^2)}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออธิบายสรุปลักษณะบางประการของประชากร

การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยมีขั้นตอนการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานการวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างเท่ากัน $\sigma_2^2 = \sigma_2^1$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p\sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1) + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.9)$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน $\sigma_2^2 \neq \sigma_2^1$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p\sqrt{\frac{S_2^2}{n_2} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.10)$$

$$df, V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{n_1 - 1} + \frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{n_2 - 1}} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ n_1 = ขนาดตัวอย่าง

$\overline{X}_1$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\overline{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า $-t_{\frac{\alpha}{2}}$, df หรือมากกว่า $t_{\frac{\alpha}{2}}$, df ถ้าโปรแกรม SPSS ให้ค่า *p*-value (ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t ที่มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้) น้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_1$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าอยู่ระหว่าง $-t_{\frac{\alpha}{2}}$, df หรือ $t_{\frac{\alpha}{2}}$, df จากตาราง หรือค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_1$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การที่จะเลือกใช้สูตรที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_2^2 = \sigma_2^1$ หรือไม่โดยใช้ F-test ทำการทดสอบตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_1 - 1), (n_2 - 2) \qquad (3.12)$$

หรือ $$F = \frac{S_1^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 2) \qquad (3.13)$$

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกัน (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) กับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ระดับความสำคัญของความพึงพอใจ การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรกลุ่ม k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือ $H_0: \mu_1 = \mu_2 = \ldots\ldots = \mu_k$

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ เมื่อ $i \neq j$, $i, j = 1, 2, 3, \ldots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \tag{3.14}$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สูตรการวิเคราะห์ โดยวิธี 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	$n-k$	$SS_b = SS_T - SS_b$	$MS_W = \frac{SS_W}{n-k}$	
Total	$n-1$	$SS_b = \sum_{j-1}^{k}\sum_{i-1}^{n_j} - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k = จำนวนกลุ่ม

n = ขนาดของตัวอย่างทั้งหมด

n_i = ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

T_j = ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_{ij} = คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจเมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณ ได้มีค่ามากกกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $d\square = (k-1), (n-1)$ หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า *p – value* (ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่ จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้) ค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k-1), (n-1)$ หรือ ถ้ามีค่า p – value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One - way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณ ดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} - \frac{1}{n_j}\right)} \quad (3.15)$$

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

n_i = ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j = ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j : i, j = 1, 2, \ldots, k$

เมื่อ $\bar{X}_i$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

$\bar{X}_j$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ถ้าค่าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α หมายถึงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มี เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มี แผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 187 ชุด สามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง และใช้โปรแกรมทางสถิติในการวิเคราะห์ ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 187 คน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	19.8
หญิง	150	80.2
รวม	187	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	22	11.7
มากกว่า 30 – 35 ปี	67	35.8
มากกว่า 35 – 40 ปี	52	27.8
มากกว่า 40 – 45 ปี	46	24.6
รวม	187	100.0
3. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	33	17.6
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	42	22.5
มากกว่า 10 ปี	112	59.9
รวม	187	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	45	24.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	33	17.6
อนุปริญา/ปวส	54	28.9
ปริญญาตรี	55	29.4
รวม	187	100.0
5. แผนกที่สังกัด		
แผนกผลิต	119	63.6
แผนกวิศวกรรม	16	8.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (คน)	ร้อยละ
5. แผนกที่สังกัด(ต่อ)		
แผนกซ่อมบำรุง	16	8.6
แผนสำนักงาน	19	10.2
แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	17	9.1
รวม	187	100.0
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
มากกว่า 10,000 – 20,000 บาท	127	67.9
มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท	44	23.5
มากกว่า 30,000 – 40,000 บาท	16	8.6
รวม	187	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 และ เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปี - 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 20 ปี – 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 10 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 5ปี – 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 1ปี– 5 ปี จำนวน31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส จำนวน54 คน คิดเป็นร้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ละ 28.9 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่แผนกผลิต จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาเป็นแผนกสำนักงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 แผนกควบคุม/ ประกันคุณภาพ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 แผนกวิศวกรรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และแผนกซ่อมบำรุง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท-20,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงานและค่าตอบแทน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ลักษณะงาน	3.431	0.435	มาก	7
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.871	0.295	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.912	0.287	มาก	2
4. ความก้าวหน้าในงาน	3.491	0.397	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
5. ความมั่นคงในงาน	3.431	0.449	มาก	6
6. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.959	0.320	มาก	1
7. ค่าตอบแทน	3.598	0.474	มาก	4
รวม	3.684	0.379	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.684 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.379 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะอิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.959 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.320

ลำดับที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.912 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.287

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.871 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.295

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.598 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.474

ลำดับที่ 5 ความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.397

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 6 ความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.431 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.449

ลำดับที่ 7 ลักษณะงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.431 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.435

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านลักษณะงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.411	0.574	มาก	3
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก	3.518	0.552	มาก	2
3. ท่านมีบทบาทและเป็นบุคคลสำคัญในงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.694	0.542	มาก	1
4. บริษัทมีรูปแบบการบริหารงานโดยรวมที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม	3.347	0.530	ปานกลาง	5
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	3.358	0.543	ปานกลาง	4
6. ท่านคิดว่าแผนกของท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน	3.347	0.510	ปานกลาง	6
โดยรวม	3.431	0.435	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.431 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.435 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีบทบาทและเป็นบุคคลสำคัญในงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.694 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.518 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552

ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.411 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.358 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.543

ลำดับที่ 5 คือ บริษัทมีรูปแบบการบริหารงานโดยรวมที่ชัดเจโปร่งใสและเป็นธรรม พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530

ลำดับที่ 6 คือ ท่านคิดว่าแผนกของท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.510

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำมีจำนวนเพียงพอ	3.598	0.543	มาก	6
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3.914	0.348	มาก	3
3. ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นมีแสงสว่างในที่ทำงานเพียงพอ	3.994	0.302	มาก	2
4. ท่านคิดว่าอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานภายในโรงงานมีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ	3.839	0.459	มาก	5
5. บริษัทของท่านมีการจัดทำป้ายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงทางออกฉุกเฉินไว้อย่างชัดเจน	4.010	0.414	มากที่สุด	1
6. บริษัทของท่านไม่มีกลิ่นเหม็นอับ ฝุ่น ละอองที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.871	0.407	มาก	4
รวม	3.871	0.295	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจในงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.871 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.295 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำมีจำนวนเพียงพอ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.411 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.518 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.552

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นมีแสงสว่างในที่ทำงานเพียงพอ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.604 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.542

ลำดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานภายในโรงงานมีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.530

ลำดับที่ 5 คือ บริษัทของท่านมีการจัดทำป้ายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงทางออกฉุกเฉินไว้อย่างชัดเจน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.358 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.543

ลำดับที่ 6 คือ บริษัทของท่านไม่มีกลิ่นเหม็นอับ ฝุ่น ละอองที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.347 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.510

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.970	0.426	มาก	1
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานที่อยู่ส่วนงาน/ แผนกงานอื่นๆ	3.925	0.491	มาก	4
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.802	0.547	มาก	6
4. ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี	3.957	0.385	มาก	2
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.946	0.370	มาก	3
6. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความสนใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.877	0.498	มาก	5
โดยรวม	3.912	0.287	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจในงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.912 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.287 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.970 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.426

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.957 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.385

ลำดับที่ 3 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.946 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.370

ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานที่อยู่ส่วนงาน/ แผนกงานอื่นๆ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.925 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.491

ลำดับที่ 5 คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความสนใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.877 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.498

ลำดับที่ 6 คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.802 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความสำคัญและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความก้าวหน้าในงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านมีความโดดเด่นในที่ทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น	3.192	0.492	ปานกลาง	6
2.ท่านคิดว่า ตัวท่านเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าเพื่อนร่วมงาน เช่น ทางด้านภาษา เป็นต้น	3.262	0.587	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
3.ท่านมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงาน	3.508	0.571	มาก	4
4. ท่านใช้เวลาและความสามารถของท่านในการทำงานทำงานอย่างเต็มที่	3.705	0.479	มาก	1
5. ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.625	0.547	มาก	3
6. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานภายในบริษัทแห่งนี้	3.652	0.550	มาก	2
โดยรวม	3.491	0.397	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานความพึงพอใจในงานในด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.491 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.397 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านใช้เวลาและความสามารถของท่านในการทำงานทำงานอย่างเต็มที่พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.479

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานภายในบริษัทแห่งนี้พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.652 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.550

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.625 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.547

ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.508 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.571

ลำดับที่ 5 คือ ท่านคิดว่า ตัวท่านเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าเพื่อนร่วมงาน เช่น ทางด้านภาษา เป็นต้น พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.262 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 6 คือ ท่านมีความโดดเด่นในที่ทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.192 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.492

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านมั่นคงในงาน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก	3.588	0.574	มาก	1
2. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจะไม่มีการปรับลดขนาดขององค์การ	3.219	0.558	ปานกลาง	4
3. ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในหน้าที่เป็นไปโดยยึดถือความสามารถเป็นเกณฑ์	3.363	0.514	ปานกลาง	3
4. เกณฑ์ประเมินผลการทำงานในแต่ละปี ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.556	0.529	มาก	2
โดยรวม	3.431	0.449	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจในงานในด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.431 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.449 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.574

ลำดับที่ 2 คือ เกณฑ์ประเมินผลการทำงานในแต่ละปี ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.556 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.529

ลำดับที่ 3 คือ ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในหน้าที่เป็นไปโดยยึดถือความสามารถเป็นเกณฑ์ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.363 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.514

ลำดับที่ 4 คือ ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจะไม่มีการปรับลดขนาดขององค์การ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.219 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	n =187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บริษัทมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี	3.475	0.521	มาก	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	n =187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2. บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง	4.005	0.335	มาก	3
3. บริษัทมีการจัดส่งท่านไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เป็นระยะๆ	4.005	0.469	มาก	4
4. บริษัทของท่านให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ ต่อสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน, บริจาคเลือดทุก 3 เดือน เป็นต้น	4.208	0.491	มาก	1
5. ท่านจะรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลภายนอกมากล่าวถึงบริษัทของท่านในทางลบ	3.866	0.603	มาก	5
6. ท่านคิดว่าบริษัทมีชื่อเสียงในด้านอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างมาก	4.192	0.544	มาก	2
โดยรวม	3.959	0.320	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจในงานในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.959 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.320 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ บริษัทของท่านให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ ต่อสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน, บริจาคเลือดทุก 3 เดือน เป็นต้น พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.208 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.491

ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าบริษัทมีชื่อเสียงในด้านอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างมาก พบว่าพนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.192 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.544

ลำดับที่ 3 คือ บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.005 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.335

ลำดับที่ 4 คือ บริษัทมีการจัดส่งท่านไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เป็นระยะๆพบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.005 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.469

ลำดับที่ 5 คือ ท่านจะรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลภายนอกมากล่าวถึงบริษัทของท่านในทางลบ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.866 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603

ลำดับที่ 6 คือ บริษัทมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.521

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านค่าตอบแทน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	3.577	0.584	มาก	5
2. ท่านได้รับการปรับเงินเดือนในแต่ละปีอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.588	0.592	มาก	4
3. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	3.636	0.601	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านค่าตอบแทน	n = 187		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4. ท่านมักจะได้รับรางวัลจากการจัดกิจกรรมภายในบริษัทอยู่เสมอ	3.508	0.511	มาก	6
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ	3.615	0.559	มาก	3
6. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกัน	3.673	0.591	มาก	1
โดยรวม	3.598	0.474	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทน ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.598 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.474 และเมื่อพิจารณาระดับความสำคัญ ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในแต่ละข้อสามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกันเป็นต้น พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.673 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.591

ลำดับที่ 2 คือ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.636 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.601

ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.615 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559

ลำดับที่ 4 คือ ท่านได้รับการปรับเงินเดือนในแต่ละปีอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.588 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.592

ลำดับที่ 5 คือ ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.577 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.584

ลำดับที่ 6 คือ ท่านมักจะได้รับรางวัลจากการจัดกิจกรรมภายในบริษัทอยู่เสมอ พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.508 และพนักงานแต่ละคนให้ระดับความสำคัญไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.511

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานของระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศโดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 37)	หญิง (n = 150)	
1. ลักษณะงาน	3.518	3.410	0.058
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.653	3.925	0.000**
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.824	3.933	0.100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	เพศ ($\bar{X}$)		p-value
	ชาย (n = 37)	หญิง (n = 150)	
4. ความก้าวหน้าในงาน	3.439	3.506	0.006**
5. ความมั่นคงในงาน	3.305	3.465	0.592
6. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.875	3.985	0.021*
7. ค่าตอบแทน	3.472	3.632	0.020*
โดยรวม	3.583	3.693	0.004**

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยวิธี t-test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าหนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.583 และ 3.693 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานในลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.100 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความมั่นคงในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.592 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนมีค่า p-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ ($\bar{X}$)				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30ปี	มากกว่า 30 ปี–35ปี	มากกว่า 35 ปี– 40ปี	มากกว่า 40 ปี–45ปี	
ลักษณะงาน	3.416	3.435	3.586	3.293	0.040*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.805	3.845	3.897	3.938	0.031*
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.870	3.868	3.980	3.952	0.006**
ความก้าวหน้าในงาน	3.481	3.408	3.644	3.471	0.008*
ความมั่นคงในงาน	3.513	3.365	3.485	3.472	0.142
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.842	3.878	3.977	3.141	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	อายุ ($\bar{X}$)				p-value
	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30ปี	มากกว่า 30 ปี–35ปี	มากกว่า 35 ปี– 40ปี	มากกว่า 40 ปี–45ปี	
ค่าตอบแทน	3.601	3.651	3.631	3.518	0.221
โดยรวม	3.646	3.635	3.742	3.540	0.012*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากกว่า 35 ปี - 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี -45 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 3.635 3.742 และ 3.540 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความมั่นคงในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.142 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านค่าตอบแทนมีค่า p-value เท่ากับ 0.221 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ลักษณะงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.416	1	-	0.86	0.14	0.29
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.435	2	-	-	0.05	0.08
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.586	3	-	-	-	0.08
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.293	4	-	-	-	-
สภาพแวดล้อมในการ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.805	1	-	0.60	0.24	0.10
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.845	2	0.60	-	0.33	0.09
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.897	3	0.24	0.33	-	0.09
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.938	4	0.10	0.09	0.48	-
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.870	1	-	0.97	0.15	0.29
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.868	2	0.97	-	0.03*	0.11
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.980	3	0.15	0.03*		0.62
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.952	4	0.29	0.11	0.62	-
ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.481	1	-	0.47	0.12	0.92
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.408	2	0.47	-	0.00**	0.49
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.640	3	0.125	0.00**	-	0.028
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.471	4	0.923	0.395	0.02*	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.842	1	-	0.65	0.09	0.00**
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.878	2	0.65	-	0.07	0.00**
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.977	3	0.09	0.07	-	0.00*
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	4.141	4	0.00**	0.00**	0.00*	-
ความมั่นคงในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.416	1	-	0.211	0.12	0.42
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.435	2	0.47	-	0.12	0.39
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.586	3	0.13	0.00**	-	0.01
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.293	4	0.32	0.39	0.00**	-
ค่าตอบแทน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.416	1	-	0.45	0.22	0.56
	มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	3.435	2	0.27	-	0.11	0.02*
	มากกว่า 35 ปี – 40 ปี	3.586	3	0.12	0.034	-	0.02*
	มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	3.293	4	0.34	0.55	0.22	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี-35ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี- 40 ปีและพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี- 45 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี-35ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี - 30ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงานงานพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานใน บริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X}$)			p-value
	มากกว่า 1 ปี-5 ปี	มากกว่า 5 ปี -10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ลักษณะงาน	3.373	3.584	3.370	0.009**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.973	3.833	3.867	0.144
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.740	3.915	3.951	0.004**
ความก้าวหน้าในงาน	3.413	3.641	3.435	0.004**
ความมั่นคงในงาน	3.450	3.561	3.364	0.031*
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.913	3.971	3.963	0.739
ค่าตอบแทน	3.913	3.647	3.501	0.000**
โดยรวม	3.682	3.736	3.635	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 1 ปี - 5 ปี มากกว่า 5 ปี -10 ปี และมากกว่า 10 ปีซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 3.736 และ 3.635 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.144 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.739 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน

สำหรับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ลักษณะงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.373	1	-	0.042*	0.972
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.584	2	0.007**	-	0.074*
	มากกว่า 10	3.370	3	0.972	0.003**	-
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.740	1	-	0.011*	0.001**
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.915	2	0.011*	-	0.445
	มากกว่า 10	3.951	3	0.001**	0.445	-
ความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.413	1	-	0.016*	0.794
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.641	2	0.016*	-	0.002**
	มากกว่า 10	3.435	3	0.794	0.002**	-
ความมั่นคงในงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.450	1	-	0.302	0.387
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.561	2	0.302	-	0.009**
	มากกว่า 10	3.364	3	0.387	0.009**	-
ค่าตอบแทน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.913	1	-	0.017*	0.000**
	มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	3.647	2	0.017*	-	0.057
	มากกว่า 10	3.635	3	0.000**	0.057	-
	โดยรวม	3.599	-			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีดัชนีมวลกายแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันและ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับพนักงานที่มีประสบการณ์การในการทำงานมากกว่า 10ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านความก้าวหน้าในงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 5 ปี - 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีและพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านความมั่นคงในงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา ($\bar{X}$)				p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	
ลักษณะงาน	3.192	3.161	3.398	3.821	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.844	3.722	3.947	3.909	0.004**
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.907	3.823	3.895	3.987	0.066
ความก้าวหน้าในงาน	3.285	3.363	3.401	3.824	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา ($\bar{X}$)				p-value
	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	
ความมั่นคงในงาน	3.305	3.295	3.361	3.686	0.000**
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.788	3.924	3.969	4.109	0.000**
ค่าตอบแทน	3.455	3.580	3.487	3.833	0.000**
โดยรวม	3.539	3.552	3.636	3.881	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.539 3.552 3.636 และ 3.881 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.066 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีต่อความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สำหรับพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิคะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ลักษณะงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.192	1	-	0.696	0.004**	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.161	2	0.696	-	0.002**	0.000**
	อนุปริญญา /ปวส.	3.398	3	0.004**	0.002**	-	0.000**
	ปริญญาตรี	3.821	4	0.000**	0.000**	0.000**	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.844	1	-	0.065	0.077	0.264
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.722	2	0.065	-	0.000**	0.004**
	อนุปริญญา /ปวส.	3.947	3	0.077	0.000**	-	0.486
	ปริญญาตรี	3.909	4	0.264	0.004**	0.486	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
ความก้าวหน้าในงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.285	1	-	0.306	0.086	0.000**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.363	2	0.306	-	0.610	0.000**
	อนุปริญญา /ปวส.	3.401	3	0.086	0.610	-	0.000**
	ปริญญาตรี	3.824	4	0.000**	0.000**	0.000**	-
ความมั่นคงในงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.305	1	-	0.917	0.514	0.00**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.295	2	0.917	-	0.481	0.00**
	อนุปริญญา /ปวส.	3.361	3	0.514	0.48	-	0.00**
	ปริญญาตรี	3.686	4	0.00**	0.00**	0.00**	-
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.788	1	-	0.05	0.00**	0.00**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.924	2	0.05	-	0.499	0.00**
	อนุปริญญา /ปวส.	3.969	3	0.00**	0.49	-	0.01*
	ปริญญาตรี	4.109	4	0.00**	0.00**	0.01*	-
ค่าตอบแทน	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	3.455	1	-	0.228	0.72	0.00**
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	3.580	2	0.228	-	0.35	0.01*
	อนุปริญญา /ปวส.	3.487	3	0.72	0.352	-	0.00**
	ปริญญาตรี	3.833	4	0.00**	0.01*	0.00**	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านมั่นคงในงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด ($\bar{X}$)					p-value
	แผนกผลิต	แผนกวิศวกรรม	แผนกซ่อมบำรุง	แผนกสำนักงาน	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	
ลักษณะงาน	3.232	3.781	3.510	4.008	3.774	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.872	3.875	3.541	4.140	3.872	0.000**
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.897	3.791	3.781	4.114	4.029	0.001**
ความก้าวหน้าในงาน	3.382	3.697	3.229	4.087	3.637	0.000**
ความมั่นคงในงาน	3.388	3.484	3.031	3.842	3.602	0.000**
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.941	4.010	3.625	4.157	4.127	0.000**
ค่าตอบแทน	3.581	3.614	3.187	4.061	3.568	0.000**
โดยรวม	3.613	3.750	3.414	4.058	3.801	0.000**

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน โดยรวมจำแนกตามแผนกที่สังกัด พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงาน ที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีแผนกที่สังกัด แผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกซ่อมบำรุง แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกันคุณภาพ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.613 3.750 3.414 4.058 และ 3.801 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าผู้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สำหรับพนักงานที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่มีแผนกที่สังกัด แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามแผนกที่สังกัด เป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ลักษณะงาน	แผนกผลิต	3.232	1	-	0.000**	0.002**	0.000**	0.000**
	แผนกวิศวกรรม	3.781	2	0.000**	-	0.002**	0.045*	0.954
	แผนกซ่อมบำรุง	3.510	3	0.002**	0.022*	-	0.000**	0.024*
	แผนกสำนักงาน	4.008	4	0.000**	0.045*	0.000**	-	0.036*
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	3.774	5	0.000*	0.954	0.024*	0.036*	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แผนกผลิต	3.872	1	-	0.973	0.000**	0.000**	1.000
	แผนกวิศวกรรม	3.875	2	0.973	-	0.001**	0.004**	0.979
	แผนกซ่อมบำรุง	3.541	3	0.000**	0.001**	-	0.000**	0.001**
	แผนกสำนักงาน	4.140	4	0.000**	0.004**	0.000**	-	0.003**
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	3.872	5	1.000	0.979	0.001**	0.003**	-
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	แผนกผลิต	3.897	1	-	0.151	0.115	0.002**	0.067
	แผนกวิศวกรรม	3.791	2	0.151	-	0.915	0.001**	0.014**
	แผนกซ่อมบำรุง	3.781	3	0.115	0.915	-	0.000**	0.011**
	แผนกสำนักงาน	4.114	4	0.002**	0.001**	0.000**	-	0.360
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	4.029	5	0.067	0.014*	0.011*	0.360	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ความก้าวหน้าในงาน	แผนกผลิต	3.382	1	-	0.000**	0.077	0.000**	0.003**
	แผนกวิศวกรรม	3.697	2	0.000**	-	0.000**	0.000**	0.591
	แผนกซ่อมบำรุง	3.229	3	0.077	0.000**	-	0.000**	0.000**
	แผนกสำนักงาน	4.087	4	0.000**	0.000**	0.000**	-	0.000**
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	3.637	5	0.003**	0.591	0.000**	0.000**	-
ความมั่นคงในงาน	แผนกผลิต	3.388	1	-	0.385	0.001**	0.000**	0.047*
	แผนกวิศวกรรม	3.484	2	0.385	-	0.002**	0.012*	0.411
	แผนกซ่อมบำรุง	3.031	3	0.001**	0.002**	-	0.000**	0.000**
	แผนกสำนักงาน	3.842	4	0.000**	0.012*	0.000**	-	0.084
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	3.602	5	0.047*	0.411	0.000**	0.084	-
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	แผนกผลิต	3.941	1	-	0.381	0.000**	0.003**	0.016*
	แผนกวิศวกรรม	4.010	2	0.381	-	0.000**	0.144	0.258
	แผนกซ่อมบำรุง	3.625	3	0.000**	0.000**	-	0.000**	0.000**
	แผนกสำนักงาน	4.157	4	0.003**	0.144	0.000**	-	0.759
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	4.127	5	0.016*	0.258	0.000**	0.759	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	แผนกที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ค่าตอบแทน	แผนกผลิต	3.581	1	-	0.776	0.001**	0.000**	0.912
	แผนกวิศวกรรม	3.614	2	0.776	-	0.007**	0.003**	0.764
	แผนกซ่อมบำรุง	3.187	3	0.001**	0.007**	-	0.000**	0.014*
	แผนกสำนักงาน	4.061	4	0.000**	0.003**	0.000**	-	0.001**
	แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ	3.568	5	0.912	0.764	0.014*	0.001**	-
	โดยรวม	3.727	-	0.037*	0.018*	0.043*	0.053	0.038*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานสังกัดแผนกวิศวกรรม แผนกซ่อมบำรุง แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก แผนกสำนักงาน และสังกัดแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันพนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก แผนกวิศวกรรม แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ และแผนกผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก แผนกวิศวกรรม แผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ และแผนกผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกสำนักงาน และสังกัดแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกสำนักงานและแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกซ่อมบำรุงและแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก แผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกวิศวกรรมและ แผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกวิศวกรรม แผนกสำนักงานและแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกวิศวกรรม แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม และแผนกซ่อมบำรุง และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมี ความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ แผนกซ่อมบำรุงและแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกสำนักงาน และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก แผนกวิศวกรรม แผนกผลิต และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ แผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกสำนักงาน และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึงพอใจแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต และแผนกซ่อมบำรุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่สังกัดแผนกผลิตมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกวิศวกรรม มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ แผนกผลิต แผนกวิศวกรรม และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีความพึงพอใจแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกสำนักงาน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกผลิต แผนกวิศวกรรม แผนกซ่อมบำรุง และแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่สังกัดแผนกควบคุม/ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแผนกซ่อมบำรุง และแผนกสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($\bar{X}$)			p-value
	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	
ลักษณะงาน	3.236	3.761	4.072	0.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.855	3.893	3.937	0.495
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.891	3.962	3.947	0.326
ความก้าวหน้าในงาน	3.383	3.636	3.947	0.000**
ความมั่นคงในงาน	3.360	3.511	3.781	0.001**
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	3.908	3.965	4.343	0.000**
ค่าตอบแทน	3.544	3.606	4.000	0.001**
โดยรวม	3.596	3.762	4.003	0.000**

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาท – 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท – 40,000 บาท มีค่าเท่ากับ 3.596 3.762 และ 4.003 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.495 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.326 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน

สำหรับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ ดังนั้นจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน แตกต่างกันเป็นรายคู่ ดังแสดงตารางที่ 4.120

ตารางที่ 4.20 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)ของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ลักษณะงาน	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	3.236	1	-	0.000**	0.000**
	มากกว่า 20,000 บาท-30,000 บาท	3.761	2	0.000**	-	0.001**
	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	4.072	3	0.000**	0.001*	-
ความก้าวหน้าในงาน	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	3.383	1	-	0.000**	0.000**
	มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	3.636	2	0.000**	-	0.003**
	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	3.947	3	0.000**	0.003**	-
ความมั่นคงในงาน	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	3.360	1	-	0.048*	0.000**
	มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	3.511	2	0.048*	-	0.350
	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	3.781	3	0.000**	0.035*	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	3.908	1	-	0.270	0.000**
	มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	3.965	2	0.270	-	0.000**
	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	4.343	3	0.000**	0.000**	-
ค่าตอบแทน	มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	3.544	1	-	0.446	0.000**
	มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	3.606	2	0.446	-	0.004**
	มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	4.000	3	0.000**	0.004**	-
	โดยรวม	3.736	-	0.035*	0.040*	0.012*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีสังกัดแผนกแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาทและพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า มากกว่า 10,000 บาท -

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

20,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานพบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจาก พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนสิทธิ์การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากพนักงานที่มีค่าตอบแทน มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท และพนักงานที่มีค่าตอบแทนมากว่า มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีแผนกสังกัดแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	✓	

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเล็กทริค ประเทศไทย จำกัด

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. บริษัทควรจัดอบรม และพัฒนาความสามารถของพนักงานชั่วคราวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่บริษัทนำเข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ลูกค้ารวมถึงพนักงานสามารถบริหารการจัดการในการปฏิบัติงานได้ดี

2. บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา และจัดสันทนาการต่างๆ ของพนักงานในช่วงวันหยุดประจำปีของบริษัท

4.4.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

1. พนักงานควรได้อิสระในการเลือกช่วงเวลาเลิกงาน เนื่องจากพนักงานชั่วคราวบางคนยังเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา จึงจำเป็นต้องบริหารเวลาทั้งในด้านการทำงาน และการเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรจัดให้มีการแจ้งข่าวสารเพิ่มมากขึ้น เช่นบอร์ดความรู้ต่างๆ โต๊ะอ่านหนังสือ มุมพักผ่อน อ่านหนังสือพิมพ์ เพื่อให้พนักงานร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด" โดยทำการศึกษาในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยสามารถ เก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปี มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้มากกว่า 5 ปี – 10 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่เป็นพนักงานแผนกผิต และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความสำคัญของความพึงพอใจในงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าตอบแทน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความมั่นคงในงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และลักษณะงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

5.1.3 วิเคราะห์ระดับของความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 สรุปผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสามารถปรับปรุงเป็นแต่ละด้านของความพึงพอใจในงาน ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ลักษณะงาน ควรมีการเพิ่มงาน หรือจัดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้ได้รับหน้าที่ๆ ตรงกับความสามารถมากขึ้น เช่น พนักงานที่ปฏิบัติงานมานาน จะมีความรู้ความสามารถมากกว่าพนักงาน ที่เพิ่งเข้าทำงาน อาจจะมีการจัดให้ พนักงานเก่าที่มีความสามารถไปอยู่ในส่วนของการเป็นเทรนเนอร์ให้แก่พนักงานใหม่ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีมุมกิจกรรม ที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายช่วงที่พักรับประทานอาหาร หรือช่วงที่มีการหยุดทำงานในช่วงเวลาต่างๆ จะทำให้ไม่เกิดความเครียดจากการทำงานมากเกินไป

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้ติดต่อและร่วมกิจกรรมกันมากขึ้น เช่นจัดให้มีกีฬาสี เป็นต้น

4. ความก้าวหน้าในงาน ควรมีการจัดสอบหรือเปิดรับสมัครภายใน เพื่อให้พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาได้ปรับตำแหน่ง และเกิดความรักองค์กรมากขึ้น

5. ค่าตอบแทน เนื่องจากในเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น อาจจะมีเงินพิเศษ หรือ ควรปรับขึ้นเงินเดือนให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะกับสภาวะของเศรษฐกิจ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด อภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในสังคมปัจจุบันกระแสนิยมเรื่องการมีอิสรเสรีในการทำงานบางประเภทนั้น อาจจะยังเปิดกว้างไม่มากพอ อีกทั้งยังมีการแบ่งแยกงาน และจำกัดเพศในการทำงานอยู่ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูดำ (2548) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด. ได้พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจเป็นเพราะบุคคลที่อายุมากขึ้นมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ จึงสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์. (2550) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจทำงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ คูเปอร์ และคณะ (ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ, 2547) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ อายุ เพศ ระดับอาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตาม อายุ และปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ก็ย่อมจะมีรายได้ที่ต่างกันมาก ทำให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน บางคนคิดว่าทำงานมานานหรือมีประสบการณ์สูงน่าจะมีรายได้ที่สูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูดำ (2548) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด. ได้พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะได้รับงานที่ตรงกับความสามารถและทักษะที่มีมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต ลิมโพธิ์ทอง (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ เฟอร์ไร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานในกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับ ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แผนกที่สังกัดที่ต่างกันทำให้ ระดับความรับผิดชอบต่างกัน รายได้ต่างกัน บางคนคิดว่าการทำงานมานานกว่ามีประสบการณ์ มากกว่าน่าจะได้ผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่อยู่แผนกที่สังกัดอื่นๆ แต่ประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งอาจเป็น สาเหตุที่ทำให้มีความพึงพอใจแตกต่างกัน นอกจากนี้แผนกที่สังกัด ยังเป็นลักษณะทางสังคมของบริษัททำให้การได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์ (2544) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อุตสาหกรรมก่อสร้างไทย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของทั้ง 3 ตำแหน่ง คือ วิศวกร ช่างผู้ควบคุมงาน และคนงาน พบว่ามีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์. (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้สูงไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาทำให้มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น ส่วนผู้ที่รายได้น้อยต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์(2542) พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือน ที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วยดังนั้นผู้ที่มีรายได้สูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด 7 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ค่าตอบแทน

พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก อาจจะเป็นเพราะพนักงานได้รับงานหรือลักษณะงานที่ตรงตามความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2544)ได้กล่าวว่าปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ตัวงานเอง ลักษณะหลายอย่างที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งที่สำคัญคืองานควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล 2) ส่วนประกอบอื่นๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวของงานเอง เช่นปริมาณงาน ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ โบนัส ความถี่ในการขึ้นอัตราเงินเดือน เป็นต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ล็อค (วิชิต ลิมโพธิ์ทอง, 2547) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่เขาได้ทำการศึกษา คือ 1) ตัวงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน โอกาสในการเรียนรู้งาน ปริมาณงาน ความสำเร็จในงาน การควบคุมการทำงานและวิธีทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ปริมาณฝุ่นละอองในอากาศ และประตูหนีไฟซึ่งสามารถสังเกตได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ล็อค (สิทธิชัย สุขวงศ์, 2540) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) รวมถึง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัด สภาพในห้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักใน ระหว่างทำงาน เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ นั่นก็แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กันดี ซึ่งสอดคล้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นาร์ด (อารมณ์ สว่างอรุณ, 2550) กล่าวว่าสภาพความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีความเป็นมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนิทสนมกลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมมือกันทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้ผลในประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ ประเด็นที่ค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำคือ ผู้บริหารสร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขาดการให้คำแนะนำในการทำงานกับพนักงานทำให้พนักงานไม่เกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ขาดการเอาใจใส่พนักงานทั้งในเวลาและนอกเวลาการทำงานหรือพนักงานไม่ได้รับความสะดวกในการเข้าปรึกษา ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา

4. ความก้าวหน้าในงาน พบว่า พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ความโดดเด่นในที่ทำงานและความรู้ความสารมารถที่มากกว่าคนอื่นเช่น ทางด้านภาษา เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า อาจจะเป็นเพราะบริษัทจัดให้มีการสอบเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในระดับพนักงานรายวันโดยเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งค่อนข้างสูงทำให้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์มีจำนวนน้อยซึ่งเป็นผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อีกทั้งความรู้ทางด้านภาษาก็น้อย สอดคล้องกับแนวคิดของMilton (ฏัชวรรณ อุดมชัยรัศมี, 2543) ได้กล่าว ถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งการงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยความเป็นธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของLock (สิทธิชัย สุขวงศ์, 2540) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม

5. ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อประเด็นที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการปรับลดขนาดขององค์กร ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อาจจะเป็นเพราะบริษัทมีนโยบายในการลดจำนวนพนักงานในบางแผนก ซึ่งบางครั้งมีการโยกย้ายข้ามฝ่ายทำให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าพนักงานเดิมที่ ความกังวลว่าจะถูกโยกย้ายงานทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้กล่าวว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง สนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ มีโอกาสในการย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Lock (สิทธิชัย สุขวงศ์, 2540) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เพราะในการปฏิบัติงานทุกคนก็ตั้ง ความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ

6. วามภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านความภาคภูมิใจในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมากพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออย่างเช่น การจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม การให้รางวัลแก่พนักงานนั้น พนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ เสือโต (2550) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จะมีระดับความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจมากกว่าพนักงานที่ มีอายุงาน 3-4 ปี เนื่องจากพนักงานที่เข้ามาทำใหม่นั้นจะให้ความสนใจกับกิจกรรมทุกอย่างที่ บริษัทจัดให้ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปีจะมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อเก็บเงินโดยจะไม่ค่อยให้ความสนใจกับกิจกรรมด้าน สันทนาการของบริษัทฯ ด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร

7. ค่าตอบแทน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2544) ได้กล่าวว่าปัจจัยในงานที่ก่อให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในงาน ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ตัวงานเอง ลักษณะหลายอย่างที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจ สิ่งที่สำคัญคืองานควรเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล 2) ส่วนประกอบอื่นๆ ของงานที่ไม่ใช่ตัวของงานเอง เช่น ปริมาณงาน ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ โบนัส ความถี่ในการขึ้นอัตราเงินเดือน เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ลักษณะงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้พนักงานที่ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่ให้พนักงานแต่ละแผนกที่สังกัดได้ร่วมกิจกรรมร่วมกัน เพื่อความสมานสามัคคีกันมากขึ้น

3. ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ควรทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในตำแหน่ง หน้าที่เพื่อเป็นประโยชน์กับพนักงานและงานที่ทำถ้าบริษัทสามารถทำให้พนักงานทุกคุณรู้ว่าตำแหน่งงาน

เอกสารนี้ได้รับการสนับสนุนให้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ใช้เพื่อการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของแต่ละคนนั้นมีความสำคัญก็จะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งนั้นๆและจะทำให้งานออกมาดีและมีคุณภาพ

4. ค่าตอบแทน ควรปรับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานมากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและเกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาควรขยายพื้นที่ในการศึกษาวิจัยไปในพื้นที่เขตปริมณฑล และจังหวัดอื่นๆ โดยเพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้มากขึ้น และควรศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานเพื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ และปัจจัยในส่วนอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน เช่น ความเป็นผู้นำในองค์กรม การมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กฤษณ์กมล กมลลาศน์. (2546). “การศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ วิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในการจัดบริการและสวัสดิการทางการศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี : ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกศินี ศรีคงอยู่. (2543). “ความพึงพอใจของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลปากท่อ จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). นครปฐม” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

กาญจนา ศุภรพันธ์. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรจง สุกใส. (2549). “ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด”. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กาญจนา ศุภรพันธ์. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการฝึกอบรมกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โกศล น้อยอ่าง. (2543). “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของสถานีตำรวจอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐวุฒิ มหาวิไล. (2544). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเมื่อยล้าและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอีเล็คทรอนิคส์ : ศึกษากรณี บริษัทมัตสุชิตะ อีเล็คทริค เวิร์คส์ (อยุธยา) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนีย์ ศิละวรรณโณ. (2544). “ความพึงพอใจของนิสิตปริญญาโทรุ่นที่ 1 ที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอน หลักสูตรปริญญาโท โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารสนเทศ จันทบุรี. ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (วิชานโยบายสาธารณะ). จันทบุรี” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสารสนเทศจันทบุรี.

ธีรพร ศรประสิทธิ์. (2544). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ : กรณีศึกษา บริษัท เมดไลน์ โปรดักส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นชพรรณ จั่นทอง. (2544). “การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกระบวนการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการพิมพ์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ครุศาสตร์เทคโนโลยี). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

พิศักดิ์ กุสุโมทย์. (2543). “ความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมต่อคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมการปิโตเลียมแห่งประเทศไทย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์. (2544). “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ปรียารัตน์ ธัญญะกิจ. (2550). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล แอนด์ เอส ชิบาคอน (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิศักดิ์ กุสุโมทย์. (2543). “ความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมต่อคุณภาพของศูนย์ฝึกอบรมการปิโตเลียมแห่งประเทศไทย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วราภรณ์ หนูดำ. (2548). “การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา” : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วรีพร สิงห์ศรีธงชัย. (2550). “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิชิต ลิมโพธิ์ทอง. (2547). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮิตาชิ เฟอร์ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วุฒิชัย สิทธิสุวรรณ. (2544). “ขวัญของพนักงานบริษัท สยามคูโบต้าอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. (2547). “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ” : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์. (2544). “ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหามหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา). กรุงเทพฯ” : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

วิศณีย์ วรรณกูล. (2548). “ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานขับรถฟอร์คลิฟ บริษัท ส.ทรัพย์สว่าง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ” : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุดารัตน์ แก้วกาญจนารัตน์. (2542). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

หทัยกาญจน์ เกสร. (2543). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงงานปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อดิศักดิ์ สถิรศาสตร์. (2547). “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท TT&T จำกัด (มหาชน) ประจำกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) กรุงเทพฯ” : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์. (2550). “ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เม็กเท็ค แมนูเฟ็คเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) พระนครศรีอยุธยา” : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อารมณ์ สว่างอรุณ. (2550). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอช -วัน พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา” : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิทิพย์อร บุญพันธ์กุล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.

สมคิด บางโม. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2544). “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุดารัตน์ แก้วกาญจนารัตน์. (2542). “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุรศักดิ์ ข่ายแก้ว. (2543). “การศึกษาความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลที่มีต่อพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ” : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อภินันท์ จันตะนี. (2549). “การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยทางธุรกิจ. พระนครศรีอยุธยา” : โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หทัยกาญจน์ เกสร. (2543). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษาโรงงานปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ" : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณัฐกานต์ พันธุ์เจริญ. (2547). "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ" : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด. (2550). ข้อมูลบุคคลากร. พระนครศรีอยุธยา : บริษัทฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

(2545). องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร

สมคิด บางโม. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

(2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิทธิชัย สุขวงศ์. 2540. "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพฯ จำกัด (มหาชน) ในเขต 2 และ เขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต" บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สิริอร วิชชาวุธ. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. : กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์. (2550). "ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เม็กเท็ค แมนูเฟ็คเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป) พระนครศรีอยุธยา" : มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

อรุณ รักธรรม. (2533). มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สัมพันธ์พาณิชย์.

อารมณ์ สว่างอรุณ. (2550). "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทเอช -วัน พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา" : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Brother.

McGregor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.

Meyer, J.P. et. al. (1999). "Commitment to Organization and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." **Journal of Applied Psychology.** 78 :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

538 – 551.

Wiio, Osmo A. (1998). **Organization Communication Studies : The LTT and OCD Procefdure Paper Presented at the Annual Meeting in Chicago**. Chicago : Mimeograph.

Yoder, D. and others. (1958). **Handbook Of Personnel Management And Labor Relation**. New York : McGraw-Hill

Yamane, Taro. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis. 3 rd ed**. New York : Harper & Row.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

ความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเล็กทริค ประเทศไทย จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในบริษัท ซูมิตะ อิเล็กทริค ประเทศไทย จำกัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 1 ข้อ

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวพิสินี หมอแจ่ม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเลือกคำตอบเพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ☐ มากกว่า 30 ปี - 35 ปี
☐ มากกว่า 35 ปี - 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี - 45 ปี
☐ มากกว่า 45 ปี - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
☐ มากกว่า 5 ปี - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
☐ อนุปริญญา / ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

5. แผนกที่สังกัด

☐ แผนกผลิต ☐ แผนกวิศวกรรม
☐ แผนกซ่อมบำรุง ☐ แผนกสำนักงาน
☐ แผนกควบคุม/ ประกันคุณภาพ ☐ แผนกอื่นๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท
☐ มากกว่า 20,001 บาท - 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,001 บาท - 40,000 บาท
☐ มากกว่า 40,001 บาท - 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,001 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงาน					
1. ท่านได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก					
3. ท่านมีบทบาทและเป็นบุคคลสำคัญในงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
4. บริษัทมีรูปแบบการบริหารงานโดยรวมที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม					
5. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน					
6. ท่านคิดว่าแผนกของท่านมีการกำหนดความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค เช่น ห้องน้ำมีจำนวนเพียงพอ					
2. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
3. ท่านคิดว่าในบริเวณที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้นมีแสงสว่างในที่ทำงานเพียงพอ					
4. ท่านคิดว่าอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานภายในโรงงานมีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ					
5. บริษัทของท่านมีการจัดทำป้ายหรือสัญลักษณ์ที่แสดงทางออกฉุกเฉินไว้อย่างชัดเจน					
6. บริษัทของท่านไม่มีกลิ่นเหม็นอับ ฝุ่น ละอองที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานในส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานที่อยู่ส่วนงาน/ แผนกงานอื่นๆ					
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน					
4. ท่านคิดว่า ท่านสามารถทำงาน ร่วมกันเป็นทีมกับผู้อื่นได้ดี					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
6. เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความสนใจและคำแนะนำที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
ความก้าวหน้าในงาน					
1. ท่านมีความโดดเด่นในที่ทำงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
2.ท่านคิดว่า ตัวท่านเองมีความรู้ความสามารถมากกว่าเพื่อนร่วมงาน เช่น ทางด้านภาษา เป็นต้น					
3.ท่านมีการปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงาน					
4. ท่านใช้เวลาและความสามารถของท่านในการทำงานทำงานอย่างเต็มที่					
5. ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
6. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานภายในบริษัทแห่งนี้					
ความมั่นคงในงาน					
1. ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอย่างมาก					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในงาน (ต่อ)					
2. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านจะไม่มีการปรับลดขนาดขององค์การ					
3. ท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในหน้าที่เป็นไปโดยยึดถือความสามารถเป็นเกณฑ์					
4.เกณฑ์ประเมินผลการทำงานในแต่ละปี ทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน					
1. บริษัทมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี					
2. บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง					
3. บริษัทมีการจัดส่งท่านไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เป็นระยะๆ					
4. บริษัทของท่านให้การสนับสนุนด้านอื่นๆ ต่อสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่เด็กเรียนดีแต่ยากจน, บริจาคเลือดทุก 3 เดือน เป็นต้น					
5. ท่านจะรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลภายนอกมากล่าวถึงบริษัทของท่านในทางลบ					
6. ท่านคิดว่าบริษัทมีชื่อเสียงในด้านอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างมาก					
ค่าตอบแทน					
1. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับการปรับเงินเดือนในแต่ละปีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
3. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ค่าตอบแทน (ต่อ)					
4.ท่านมักจะได้รับรางวัลจากการจัดกิจกรรมภายในบริษัทอยู่เสมอ					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจการครองชีพ					
6.ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานเดียวกัน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพิสินี หมอแจ่ม
วัน เดือน ปีเกิด	3 มิถุนายน 2527
ที่อยู่	967/162 หมู่บ้านพฤกษาวิลล์ 16/1 ซ.48
	ถนนรังสิต-นครนายก ต.ประชาธิปัตย์
	อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	2551 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต
	เกียรตินิยม อันดับ 1 สาขาวิศวกรรมอิเลคทรอนิกส์
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2551 – 2552
	ตำแหน่ง Production supervisor (FOL-IC) แผนกผลิต
	บริษัท ฮาน่า เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด
	พ.ศ. 2552 – 2557
	ตำแหน่ง Test Engineer (CSO) แผนกวิศวกรรม
	บริษัท ฮาน่า เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด
	พ.ศ. 2557 – 2559
	ตำแหน่ง Process Engineer (Molding) แผนกวิศวกรรม
	บริษัท ชูมิดะ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด
	พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน
	ตำแหน่ง Process Engineer (Wire bond) แผนกวิศวกรรม
	บริษัท ฟาบริเนท จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้