

ผลิตภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง  
โรงงานปรุรงตุก บริษัท บีฟูคส์ โปรดัคส์ อินเทอร์เน็ต เนชันแนล จำกัด

นางสาวรุ่งพิรุณ พู่เฟื่อง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Productivity and Satisfaction of Employee Working in Roasted  
Yakitori Division of B.Foods Products International Co.,Ltd**

**Miss Rungpirun Fufuang**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Economics in Business Economics

School of Economics

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
แผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์  
อินเตอร์เนชันแนล จำกัด  
ชื่อและนามสกุล                              นางสาวรุ่งพริณ พู่เฟื่อง  
แขนงวิชา                                        เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ  
สาขาวิชา                                        เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกคานนท์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

รัชฎาพร เลิศ

(รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกคานนท์)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย)

กรรมการ

ณ

(รองศาสตราจารย์อรรณย์คณา เข้มนวนล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ผลผลิตภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง  
โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด  
**ผู้ศึกษา** นางสาวรุ่งพิรุณ พู่เฟื่อง รหัสนักศึกษา 2546000585 **ปริญญา** เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ **ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง และ 2) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่างในด้าน อัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของ โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ ในส่วนของข้อมูลปฐมภูมิได้จากแบบสอบถามที่สอบถามความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดโดยสูตรของยามานะ สำหรับข้อมูลทุติยภูมิในส่วนของ การคำนวณผลผลิตภาพแรงงานเป็นข้อมูลอนุกรมเวลารายไตรมาสของผลผลิตที่ได้และแรงงานที่ใช้ในการผลิตจากแผนกผลิต โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในปี 2553 ถึง 2557 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยปี 2553 ถึง 2557 มีแนวโน้มเฉลี่ยคงที่เท่ากับ 0.43 คน/คน โดยผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในปี 2553, 2554, 2555, 2556 และ 2557 มีค่าเท่ากับ 0.43, 0.44, 0.44, 0.38 และ 0.44 คน/คน ตามลำดับ 2) ในส่วนของ การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรม และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77, 3.63 และ 3.48 ตามลำดับ ในขณะที่ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ** ผลผลิตภาพแรงงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

**Independent Study title:** Productivity and Satisfaction of Employee Working in Roasted Yakitori Division of B.Foods Products International Co.,Ltd

**Author:** Miss Rungpirun Fufuang; **ID:** 2546000585; **Degree:** Master of Economics;

**Independent Study advisor:** Rachadaporn Lertphokanon, Associate Professor;

**Academic year:** 2014

### **Abstract**

The study aimed to analyze 1) labor productivity of roasted yakitori division 2) satisfaction of employees working in roasted yakitori division, including four areas, wage, training, career path and working relationships.

The study employed both primary and secondary data. The primary data were collected via questionnaire from workers who work in roasted yakitori division of B.Foods Products International Co.,Ltd., sample size was calculated from Yamane formula. The secondary data for labor productivity were quarterly time series data of total products and labors from the roasted yakitori division in 2010-2014 and used to analyze through frequency, mean, percentage and standard deviation.

The results showed that 1) average labor productivity in 2010-2014 had constant trend at 0.43 ton/person. The average labor productivity in the years 2010, 2011, 2012, 2013 and 2014 equaled to 0.43, 0.44, 0.44, 0.38 and 0.44 ton/person respectively 2) the study on satisfaction of worker in 4 areas of roasted yakitori division of B.Foods Products International Co.,Ltd. were found that overall satisfaction was in the high level. Three areas of satisfaction were in high level, namely, working relationships, training and career path with mean average at 3.77, 3.63 and 3.48 respectively, while the area of wage had mean average at 3.30 which was in the middle level.

**Keywords:** Labor productivity, Working satisfaction

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
แผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปิ้งสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เป็นการศึกษา  
ส่วนหนึ่งของหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และท่านรอง  
ศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ศักดิ์ ธนวิบูลย์ชัย ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ พร้อมทั้ง  
ข้อเสนอแนะแนวคิดต่างๆ แก่ไขข้อบกพร่องตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษา ผู้ศึกษารู้สึกเป็น  
พระคุณอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคุณศวานิจู จิตตาภรณ์ (ผู้จัดการอาวุโสแผนกผลิต), คุณพนิดา  
เกษวัง (ผู้จัดการส่วนผลิต) และพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์  
เนชันแนล จำกัด ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ  
ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และขอขอบคุณตัวแทนพนักงานที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ใน  
การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จนทำให้งานบรรลุสำเร็จได้ด้วยดี

คุณความดีหรือประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่บุพการีผู้มี  
พระคุณ และครูอาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้มาตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน

รุ่งพิรุณ พู่เพ็ญ

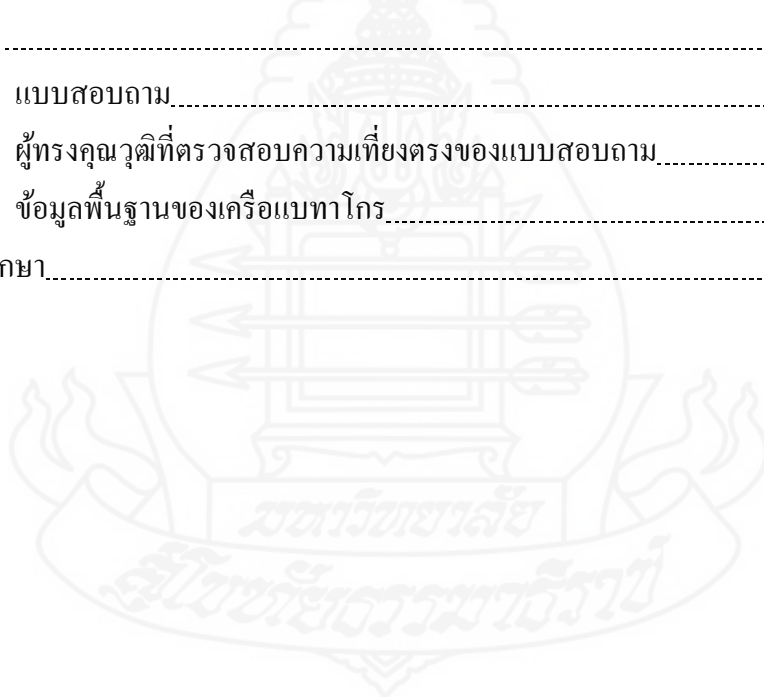
เมษายน 2558

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	5
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการผลิต .....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด .....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	42
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด .....	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผลิตได้อย่าง โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด.....	46
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	63
สรุปการศึกษา .....	63
อภิปรายผล .....	67
ข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม .....	72
ภาคผนวก .....	77
ก แบบสอบถาม.....	78
ข ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	84
ค ข้อมูลพื้นฐานของเครือข่ายโทร.....	86
ประวัติผู้ศึกษา.....	91





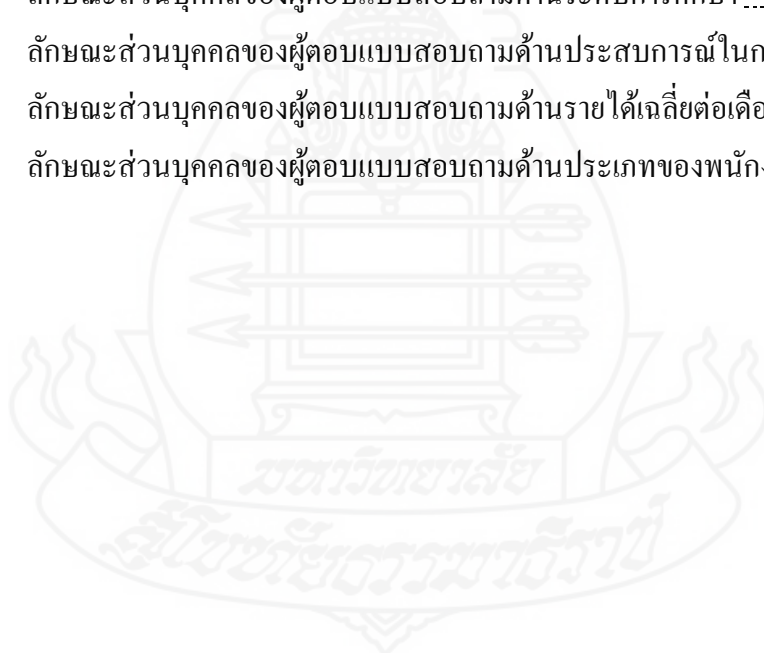
## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	
ดัชนีผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหาร(ฐานเฉลี่ยรายปีและเป็นดัชนีที่ยังไม่ ปรับผลกระทบของฤดูกาล) .....	3
ตารางที่ 4.1	
ผลผลิตเฉลี่ยและจำนวนแรงงานเฉลี่ยที่ใช้ในการผลิต ปี 2553-2557 .....	42
ตารางที่ 4.2	
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ตารางที่ 4.3	
ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม .....	52
ตารางที่ 4.4	
ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ .....	53
ตารางที่ 4.5	
ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรม .....	54
ตารางที่ 4.6	
ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน .....	56
ตารางที่ 4.7	
ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	58
ตารางที่ 4.8	
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน...60	60



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 อัตราการเติบโตต่อปีของผลิตภาพแรงงาน ระหว่างปี 2000-2007 (พ.ศ.2543-2550)...	2
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 ฟังก์ชันการผลิต ผลิตภาพเฉลี่ย ผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของแรงงาน .....	12
ภาพที่ 2.2 การผลิตในระยะยาว .....	13
ภาพที่ 4.1 ผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด รายไตรมาสปี 2553-2557 .....	44
ภาพที่ 4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ .....	48
ภาพที่ 4.3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ .....	48
ภาพที่ 4.4 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรส .....	49
ภาพที่ 4.5 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา .....	49
ภาพที่ 4.6 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการทำงาน .....	50
ภาพที่ 4.7 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	50
ภาพที่ 4.8 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภทของพนักงาน .....	51



# บทที่ 1

## บทนำ

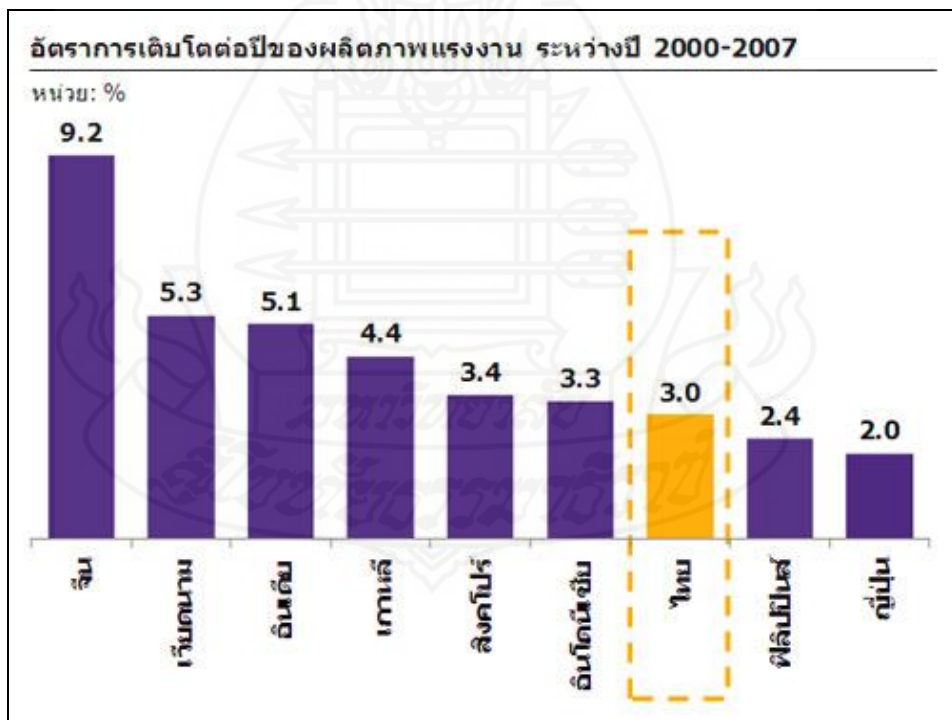
### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเกี่ยวกับผลผลิตภาพการผลิตจะช่วยให้เราทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของปัจจัยการผลิตรวม ที่ส่งผลโดยตรงต่อจำนวนของผลผลิตของสินค้าหรือบริการต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถใช้เปรียบเทียบผลทางด้านเศรษฐกิจของแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม ผลผลิตภาพการผลิตยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศ ในการที่จะพัฒนาผลผลิตภาพการผลิตจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยที่ใช้ในการผลิตซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญของผลผลิตภาพการผลิต คือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นแรงงานที่ใช้ในการผลิตและทุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มปริมาณผลผลิตโดยรวม

ความสามารถในการแข่งขันไม่ได้หมายถึง การที่ประเทศมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าประเทศอื่นหรือการที่สินค้ามีราคาถูกลง โดยเปรียบเทียบอันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ เช่น การลดค่าเงิน ฯลฯ แท้จริงแล้ว ความสามารถในการแข่งขันเกิดขึ้นจากการเพิ่มผลผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งทำให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน ผลผลิตภาพไม่ได้หมายความถึงแต่เพียงอัตราส่วนของปริมาณผลิตผลที่ได้ (Output) ต่อปริมาณสิ่งที่ใส่เข้าไปในการดำเนินการผลิตนั้นๆ (Input) เช่น วัตถุดิบ แรงงาน เงินลงทุน เป็นต้น แต่ผลผลิตภาพจะรวมถึงความชำนาญของบุคลากร ความสนใจ เทคโนโลยี การจัดการ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผลผลิตภาพแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่แสดงถึงความสามารถของปัจจัยการผลิตด้านแรงงานว่ามีประสิทธิภาพ (Efficiency) มากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้จากผลทางด้านเศรษฐกิจของสังคมหนึ่ง หรือกิจกรรมหนึ่งระหว่างช่วงเวลาหนึ่งตามที่กำหนด หรือเปรียบเทียบระหว่างแผนกต่างๆ ในกิจการหนึ่ง เปรียบเทียบระหว่างกิจการหนึ่งกับอีกกิจการหนึ่งในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน เปรียบเทียบระหว่างภาคต่างๆ ในประเทศ และเปรียบเทียบระหว่างประเทศหนึ่งกับอีกประเทศหนึ่ง

การที่จะทำให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวอย่างมีศักยภาพ ทำได้โดยการเพิ่มผลผลิตจากการพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน โดยทำการยกระดับความสามารถของแรงงาน วิธีการดังกล่าวจะทำให้ความสามารถนี้จะคงอยู่ได้และทำให้เศรษฐกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังค่าตอบแทนแรงงานหรือค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น และทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งประเทศดีขึ้นใน

ท้ายที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานของไทยกับประเทศใกล้เคียงพบว่า ไทยมีอัตราการเติบโตของผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าประเทศใกล้เคียงเกือบทั้งหมด จากภาพที่ 1.1 ในช่วงปี 2000-2007 ผลิตภาพแรงงานไทยมีอัตราเติบโตเพียง 3.0% ต่อปี ซึ่งต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ในทวีปเอเชีย เช่น จีน (9.2%) เวียดนาม (5.3%) อินเดีย (5.1%) และเกาหลีใต้ (4.4%) หรือหากเทียบกับประเทศในภูมิภาคอาเซียนด้วยกันแล้ว ก็ยังต่ำกว่าเวียดนาม (5.3%) สิงคโปร์ (3.4%) และอินโดนีเซีย (3.3%) ตัวเลขเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในตลาดแรงงานไทยอย่างชัดเจน โดยปัญหาผลิตภาพแรงงานไทยนี้เกิดจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น แรงงานไม่ได้รับการศึกษา การจ้างลูกจ้างรายวัน รวมไปถึงมีแรงงานนอกระบบหรือแรงงานต่างด้าวอยู่ในกำลังการผลิตเป็นจำนวนมาก เป็นต้น ส่งผลให้บริษัทไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาทักษะแรงงานให้มีฝีมือ รวมถึงมีการลงทุนในเครื่องจักรกับการวิจัยและการพัฒนา (Research and development) ไม่สูงนัก จนนำไปสู่การขาดการพัฒนาผลิตภาพแรงงานในที่สุด ข้อมูลนี้ชี้ว่า หากรัฐบาลไทยไม่มีนโยบายที่เหมาะสมในการพัฒนาประเทศและองค์กร อาจทำให้ธุรกิจในประเทศแข่งขันไม่ได้และในระยะยาวอาจมีการย้ายฐานการผลิตจากนักลงทุนก็เป็นได้



ภาพที่ 1.1 อัตราการเติบโตต่อปีของผลิตภาพแรงงาน ระหว่างปี 2000-2007 (พ.ศ. 2543-2550)

ที่มา: นิตยสารการเงินการธนาคาร (2554, สิงหาคม)

เมื่อพิจารณาในระดับอุตสาหกรรมของประเทศ อุตสาหกรรมอาหารนับเป็นอุตสาหกรรมที่เพิ่มการจ้างงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ ประกอบกับอุตสาหกรรมอาหารของไทยมีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนประชากรโลกที่เพิ่มสูงขึ้น และเนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารส่วนใหญ่ของไทยยังคงต้องอาศัยปัจจัยแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพราะฉะนั้นประเทศไทยต้องเร่งเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันโดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หากไม่เร่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันแล้ว โอกาสทางการค้าในเวทีโลกของไทยก็อาจเสียเปรียบคู่แข่งได้ จากข้อมูลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) รายงานดัชนีผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหาร โดยแยกเป็นรายสาขาและรายผลิตภัณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1.1 ดัชนีผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหาร (ฐานเฉลี่ยรายปีและเป็นดัชนีที่ยังไม่ปรับผลกระทบของฤดูกาล)

ผลิตภัณฑ์	2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	เฉลี่ย
การผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์	147.40	155.59	151.67	157.14	155.62	145.73	167.13	185.03	176.59	169.30	161.12
การแปรรูปและการถนอมสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำ	74.43	81.94	86.94	89.37	83.98	75.50	99.34	92.08	79.67	81.43	84.47
การแปรรูปผลไม้และผัก	120.54	131.93	140.26	144.67	137.44	141.02	184.48	180.88	153.13	142.59	147.69
การผลิตน้ำมันจากพืช น้ำมันจากสัตว์และไขมันจากสัตว์	119.74	140.61	137.12	150.22	138.76	135.80	166.27	164.67	171.39	166.36	149.10
การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนม	81.76	92.18	96.15	87.56	90.36	98.55	109.54	111.49	131.81	157.63	105.70
การผลิตสตาร์ชและผลิตภัณฑ์จากสตาร์ช	84.77	103.21	94.63	97.16	95.26	83.98	91.91	96.07	91.37	100.73	93.91
การผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอบ	66.00	63.79	60.13	50.45	49.60	53.33	49.23	44.81	47.63	50.67	53.56
การผลิตน้ำตาล	90.23	101.94	141.62	134.55	142.48	149.90	169.38	159.44	170.49	184.51	144.45
การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารประเภทอื่น ๆ	123.23	121.14	128.83	136.09	129.51	139.08	136.55	158.89	160.82	162.16	139.63

ที่มา: คัดแปลงจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) (2557)

ตารางที่ 1.1 แสดงดัชนีผลิตภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหาร (ฐานเฉลี่ยรายปีและเป็นดัชนีที่ยังไม่ปรับผลกระทบของฤดูกาล) พบว่าในภาพรวมอุตสาหกรรมอาหารของไทยมีแนวโน้มดัชนีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2548-2557 โดยการผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์มีดัชนีผลิตภาพแรงงาน โดยเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 161.12 รองลงมา ได้แก่ การผลิตน้ำมันจากพืช น้ำมันจากสัตว์และไขมันจากสัตว์ 149.10 การแปรรูปผลไม้และผัก 147.69 การผลิตน้ำตาล 144.45 การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารประเภท 139.63 การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ได้จากนม 105.70 การผลิตสตาร์ชและผลิตภัณฑ์จากสตาร์ช 93.91 การแปรรูปและการถนอมสัตว์น้ำ และผลิตภัณฑ์จากสัตว์น้ำ 84.4 และการผลิตผลิตภัณฑ์ประเภทอบ 53.56 ตามลำดับ อุตสาหกรรมอาหารจัดเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับปากท้องและความเป็นอยู่ของประชาชน และเป็นอุตสาหกรรมหลักสำคัญที่

นารายได้เข้าประเทศเพราะประเทศไทยได้มีการส่งออกสินค้าที่ผลิตได้จากอุตสาหกรรมนี้ไปขายยังต่างประเทศและมีรายได้เข้าประเทศในแต่ละปีจำนวนมาก ดังนั้นรัฐบาลและผู้ประกอบการจึงควรเร่งพัฒนาและส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตอาหารของไทยเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ทัดเทียมกับประเทศคู่แข่ง

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นปัจจัยการผลิตหลักที่สำคัญของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร ผลงานทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์หลายฉบับใช้คำว่า ทุนมนุษย์ (Human capital) เพื่อต้องการสื่อความหมายว่า คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าในองค์กร การที่จะได้มาซึ่งเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่สามารถทำได้ด้วยการลงทุน (Investment) ทรัพยากรบุคคลก็เช่นเดียวกัน ถ้าองค์กรต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความทุ่มเทให้กับองค์กร การที่องค์กรจะได้บุคลากรที่ดีมีความสามารถและจงรักภักดีโดยอยู่กับองค์กรนานตราบเท่าที่องค์กรต้องการนั้น ต้องทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขจุดบกพร่องเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตและประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้ศึกษาในฐานะอดีตพนักงานของบริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และเป็นปัจจัยการผลิตที่มีค่าขององค์กร มีความสนใจที่จะทำการศึกษาผลิตภาพแรงงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรนี้ โดยได้เลือกทำการศึกษาในแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori) เพื่อศึกษาผลิตภาพแรงงานและความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่างๆ ในการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้พัฒนาแผนการผลิตและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจสูงสุดในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะทุ่มเททำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสูงขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

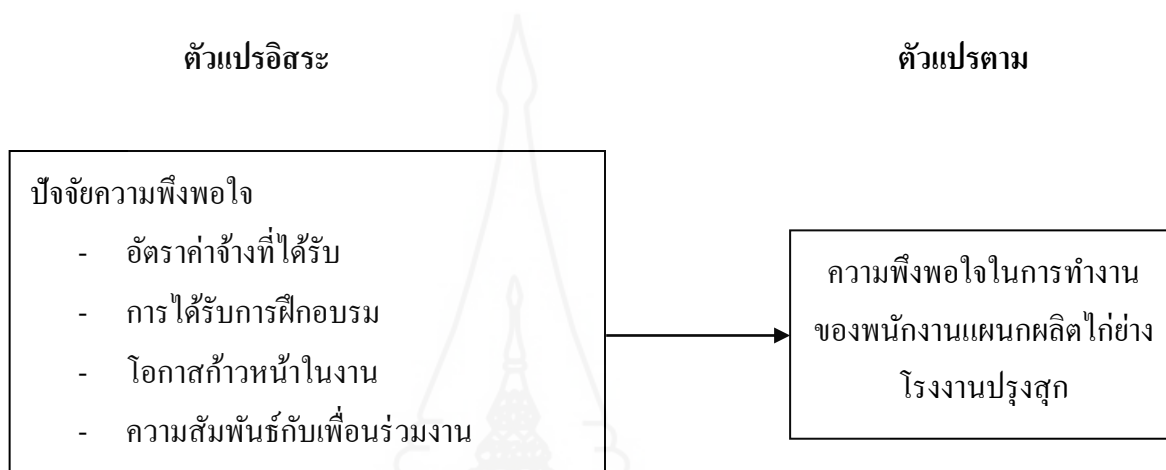
การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

2.1 วิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori) ของโรงงานปรุงรสสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

2.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori) ของโรงงานปรุงรสสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในด้าน

อัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### 3. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 การศึกษาเรื่องผลผลิตภาพแรงงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในครั้งนี้ ในส่วนของผลผลิตภาพแรงงานศึกษาจากผลผลิตที่ผลิตได้ทั้งสิ้นของบริษัทตั้งแต่ปี 2553 ถึง ปี 2557 โดยใช้ข้อมูลอนุกรมเวลารายไตรมาส

4.2 ในส่วนของการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสุกฯ ในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะ 4 ด้าน คือ

- 4.2.1 อัตราค่าจ้างที่ได้รับ
- 4.2.2 การได้รับการฝึกอบรม
- 4.2.3 โอกาสก้าวหน้าในงาน และ
- 4.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## 5. นิยามศัพท์

**5.1 ผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity: LP)** หมายถึง ผลผลิตต่อหน่วยของแรงงาน โดยการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้กับจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต

**5.2 แรงงาน** หมายถึง ผู้ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์ในการผลิตสินค้าหรือบริการโดยอาศัยทั้งกำลังร่างกายและกำลังความคิดที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือสิ่งของอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

**5.3 โรงงานปรุงสุก** หมายถึง โรงงานที่ผลิตอาหาร โดยการแปรรูปชิ้นส่วนเนื้อไก่ดิบผ่านกระบวนการให้ความร้อนและแช่แข็งให้อยู่ในรูปผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปพร้อมบริโภค

**5.4 แผนกผลิตไก่ย่าง** หมายถึง แผนกที่มีการผลิตสินค้าไก่เสียบไม้พร้อมบริโภค โดยใช้เครื่องจักร ร่วมกับแรงงานในการผลิต

**5.5 อัตราค่าจ้างที่ได้รับ** หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

**5.6 การฝึกอบรม** หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อยกระดับฝีมือให้แก่แรงงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**5.7 โอกาสก้าวหน้าในงาน** หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนระดับงาน เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

**5.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรักสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงาน ต้องพึงพาอาศัยกันทั้งมีความสุขและมีความทุกข์

**5.9 ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก ต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรื้อนต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลต่อผลผลิตที่ได้



## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบผลผลิตภาพแรงงานของแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรคัส อินเทอร์เน็ต จำกัด

6.2 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรคัส อินเทอร์เน็ต จำกัด ในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้พนักงานมีความพึงพอใจในแต่ละด้านสูงสุด

6.3 ข้อมูลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแผนการผลิตและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการผลิต
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน

##### 1.1 ความหมายของผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงาน ในระบบเศรษฐกิจ โดยทั่วไปผลิตภาพแรงงานจะหมายถึงผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงาน ซึ่งมีวิธีการคำนวณ 2 แบบ คือ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อคนและ ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อชั่วโมง (อโนทัย พุทธิสาร, ปุณฺณชริก สุภอมรกุล, และ พรสวรรค์ รักเป็นธรรม, 2553, น.5)

International Labour Organization (สิริพร ชิดสวน, 2552, น.9; อ้างอิงจาก International Labour Office (ILO). 1986. *Productivity in Industry Prospects and Policies*, Paris. pp. 11-12) ได้ให้คำจำกัดความของผลิตภาพไว้ว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และความสัมพัทธ์ดังกล่าวนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการผลิตที่วัดได้จากการใช้ปัจจัยการผลิตรวมทั้งหมดหรือจากปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งในการผลิต

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2543, น.1 อ้างถึงใน ดนยา พงษ์ไพบูลย์, 2550, น. 11) ได้ให้คำจำกัดความของผลิตภาพว่าหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างจำนวนสินค้าหรือบริการที่ผลิตได้ (Output) กับจำนวนทรัพยากร หรือปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการนั้น

(Input) ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพในการผลิต โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของประสิทธิภาพการผลิต แบ่งได้เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี เช่น กระบวนการผลิต กระบวนการทำงานของเครื่องจักรหรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
2. ปัจจัยด้านระบบการบริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีทางการบริหาร ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การใช้ระบบทวิภาคี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านแรงงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะกิจการใดๆ อาจใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยที่สุด มีการบริหารที่ดีเพื่อสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดในการนั้นๆ แต่ถ้าไม่มีแรงงานเป็นผู้ใช้เทคโนโลยี ระบบที่วางไว้อย่างดีก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น แรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

จากความหมายของผลิตภาพดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผลิตภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับปัจจัยที่ใช้ในการผลิต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการผลิตที่วัดได้จากการใช้ปัจจัยในการผลิตรวมทั้งหมด หรือปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง

## 1.2 แนวคิดในการวัดผลิตภาพแรงงาน

รัฐภาพร เลิศโกศานัน (2554, น.5-26) ผลิตภาพแรงงานเป็นการเปรียบเทียบผลผลิตกับปัจจัยแรงงานที่ใช้ในการผลิต ในทางเศรษฐศาสตร์การเปรียบเทียบสัดส่วนระหว่างผลผลิตกับปัจจัยการผลิต สามารถทำได้อย่างน้อย 2 วิธีคือ การเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้เฉลี่ยต่อปัจจัยการผลิตทั้งหมดที่ใช้หรือเรียกว่าผลผลิตเฉลี่ย และการเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่อการใช้ปัจจัยการผลิตที่เปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่าผลผลิตส่วนเพิ่ม

1. การเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้เฉลี่ยต่อปัจจัยการผลิตทั้งหมดที่ใช้หรือเรียกว่า ผลผลิตเฉลี่ย: AP ในกรณีการผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานทั้งหมดในการผลิต ผลผลิตเฉลี่ยสามารถหาได้จากการนำเอาผลผลิตทั้งหมดที่ผลิตได้ (TP) หารด้วยปัจจัยแรงงาน (L) ทั้งหมดที่ใช้ในการผลิต นั่นคือ

$$AP = TP/L$$

2. การเปรียบเทียบสัดส่วนของผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลงเฉลี่ยต่อการใช้ปัจจัยการผลิตที่เปลี่ยนแปลง หรือเรียกว่าผลผลิตส่วนเพิ่ม (Marginal Product : MP) ในกรณีการผลิตที่ใช้ปัจจัยแรงงานทั้งหมด ผลผลิตส่วนเพิ่ม (MP) สามารถหาได้จากการนำเอาผลผลิตทั้งหมดที่เปลี่ยนแปลง ( $\Delta TP$ ) หารด้วยการเปลี่ยนแปลงการใช้ปัจจัยแรงงานที่ใช้ในการผลิต ( $\Delta L$ ) นั่นคือ

$$MP_L = \Delta TP / \Delta L$$

การคำนวณหาค่าผลผลิตเฉลี่ย/ผลผลิตส่วนเพิ่ม เป็นประโยชน์ต่อผู้ผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม จะใช้ในการเปรียบเทียบมูลค่าของผลผลิตกับค่าจ้างแรงงานที่ผู้ผลิตต้องจ่ายให้ปัจจัยแรงงานที่ทำการว่าจ้างเพิ่มขึ้น โดยนำเอาจำนวนผลผลิตที่ผลิตได้เพิ่มขึ้นคูณกับราคา (P) ของผลผลิต จะได้มูลค่าส่วนเพิ่มของแรงงาน (Value of Marginal Product of Labour:  $VMP_L$ ) นั่นคือ  $VMP_L = MPP_L \times P$  ผู้ผลิตจะทำการเปรียบเทียบ  $VMP_L$  กับต้นทุนของการใช้แรงงาน คือ ค่าจ้าง (wage : w) หากผลปรากฏว่า  $VMP_L$  มีค่ามากกว่า w ผู้ผลิตก็จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากยังมีกำไรส่วนเพิ่มจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น แต่ในกรณีที่  $VMP_L$  น้อยกว่า w ผู้ผลิตก็จะไม่จ้างแรงงานเพิ่มขึ้น เพราะขาดทุนและจะลดการว่าจ้างแรงงานลง

พฤติกรรมการว่าจ้างแรงงานของผู้ผลิตดังกล่าวข้างต้นอธิบายได้ด้วยทฤษฎีผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน โดยผู้ผลิตจะทำการว่าจ้างแรงงานตราบเท่าที่มูลค่าของผลผลิตส่วนเพิ่ม ( $VMP_L$ ) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่มคือค่าจ้าง (w) ดังนั้นระดับการผลิตที่ธุรกิจจะได้กำไรสูงสุดที่สุดจะอยู่ ณ ระดับที่

$$VMP_L = w$$

### 1.3 การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน

ศิริรินทร์ ทะรินทร์ (2554, น. 13-14) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ผลิตภาพแรงงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เพิ่มขึ้น มีดังนี้

1. การเพิ่มของสินค้านำเข้า ซึ่งใช้ในการผลิตร่วมกับแรงงานจัดได้ว่าเป็นแหล่งที่มาสำคัญและเห็นได้ชัดเจนที่สุดของการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพแรงงาน เช่น ถ้าอุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ต่อปี แต่สินค้านำเข้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ต่อปี แรงงานแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกับเครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี ดังนั้นผลิตภาพแรงงานย่อมจะเพิ่มสูงขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการผลิต ซึ่งสามารถทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพของสินค้า มีการผลิตสินค้าใหม่ๆ ออกมา รวมทั้งสามารถผลิตสินค้าเดิมในต้นทุนที่ต่ำลง และมีผลทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นได้นั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการที่มีการวิจัยและพัฒนา ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์พื้นฐาน และทางด้านการประยุกต์นั่นเอง

3. การปรับปรุงคุณภาพของสินค้านำเข้า ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมาก เนื่องจากวิจัยและพัฒนาอย่างไม่เพียงแต่จะทำเฉพาะ

สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ออกมา แต่ยังคงช่วยปรับปรุงสินค้าทุนเดิมที่ใช้อยู่ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งจะมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของหน่วยธุรกิจ และช่วยลดต้นทุนด้วย

4. การปรับปรุงคุณภาพของแรงงาน การที่แรงงานมีการศึกษาและระดับทักษะเพิ่มสูงขึ้น ทำให้เกิดการปรับปรุงในวิธีการทำงานและการจัดการต่างๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นโดยทั่วไป

5. ปัจจัยอื่นๆ เช่น การพัฒนาทางด้านการจัดการธุรกิจและองค์กรธุรกิจ การปรับปรุงข้อมูลข่าวสารเศรษฐกิจ การพัฒนาและปรับปรุงตลาดสินค้าและตลาดปัจจัยการผลิต ระบบแรงงานสัมพันธ์ เงื่อนไขทางด้านจิตใจและสังคม ฯลฯ ย่อมมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงานด้วย

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการผลิต

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2549, อ้างถึงในศิริลักษณ์ อ่ำโกเมนทร์, 2553) ในการหาผลิตภาพแรงงานโดยใช้ทฤษฎีการผลิตของ Ferguson and Maurice (1978) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต (Q) และปัจจัยการผลิตที่ใช้ในกระบวนการผลิต ได้แก่ ปัจจัยแรงงาน (L) และปัจจัยทุน (K) ความสัมพันธ์ของผลผลิตและปัจจัยการผลิตหนึ่งๆ สามารถเขียนฟังก์ชันการผลิต ได้ดังนี้

$$Q = f(L, K)$$

2.1 การผลิตในระยะสั้น หมายถึงการผลิตในระยะที่ปัจจัยการผลิตบางชนิดมีปริมาณคงที่และบางชนิดเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การที่ปัจจัยทุนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในช่วงเวลาอันสั้น ผลผลิตที่เกิดขึ้นจึงเป็นผลผลิตที่เกิดจากการใช้ปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร่วมกับปัจจัยทุนที่มีจำนวนคงที่ ดังนั้น ฟังก์ชันการผลิตในระยะสั้นเขียนได้ดังนี้

$$Q = f(L, \bar{K})$$

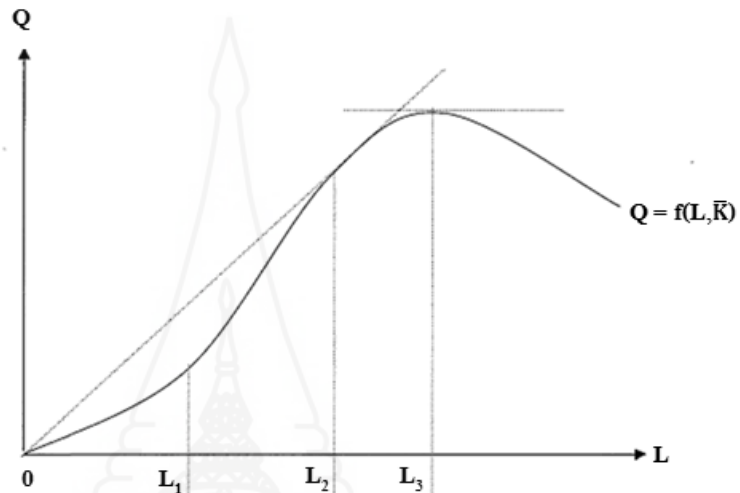
$$\text{หรือ } Q = f(L)$$

ผลิตภาพแรงงานพิจารณาได้ 2 รูปแบบ คือ

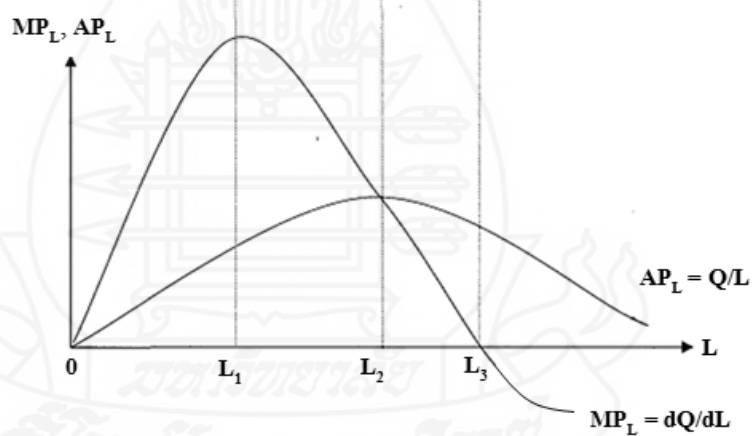
2.1.1 **รูปแบบที่ 1** ผลิตภาพแรงงานในรูปแบบของผลผลิตเฉลี่ยของแรงงาน (Average Product of Labour :  $AP_L$ ) หรือ  $Q/L$  ดังภาพที่ 2.1 โดยการพิจารณาความชันของเส้นที่ลากจากจุดกำเนิดไปยังจุดใดๆ บนเส้นฟังก์ชันการผลิต เห็นได้ว่าในขณะที่การจ้างงานเพิ่มขึ้นในตอนแรก  $AP_L$  จะสูงขึ้น หลังจากนั้นจะลดลง ความสัมพันธ์ระหว่าง  $AP_L$  และระดับการจ้างงานได้แสดงไว้ในภาพที่ 2.1

2.1.2 รูปแบบที่ 2 ผลผลิตภาพแรงงานในรูปแบบของผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน  
 แรงงาน (Marginal Product of Labour :  $MP_L$ ) หรือ  $dQ/dL$  คือ ความชันของฟังก์ชันการผลิต

ภาพ ก



ภาพ ข



ภาพที่ 2.1 ฟังก์ชันการผลิต ผลผลิตเฉลี่ย ผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน

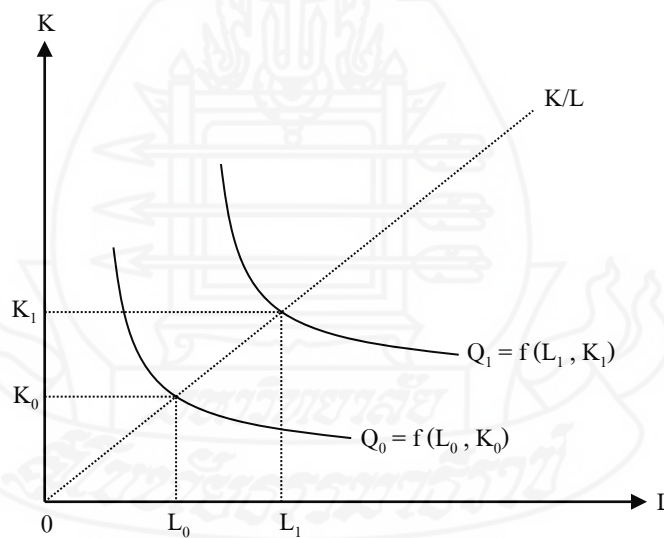
ที่มา: สุมาลี สันติพลวุฒิและคณะ (2549, อ้างถึงในศิริลักษณ์ อ่ำโกเมนทร์, 2553)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าเส้น  $MP_L$  มีจุดสูงสุดตรงระดับการจ้างงาน  $L_1$  โดยฟังก์ชันการผลิตอยู่ตรงจุดเปลี่ยนที่ระดับการจ้างงาน  $L_1$  ส่วน  $AP_L$  มีจุดสูงสุดตรงระดับการจ้างงาน  $L_2$  ซึ่ง

เป็นเส้นที่ลากจากจุดกำเนิดมาสัมผัสกับเส้นฟังก์ชันการผลิตในภาพที่ 2.1 ก และตรงจุดสูงสุดของ  $AP_L$  จะเท่ากับ  $MP_L$  ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ข

ลักษณะของ  $AP_L$  ในช่วงที่เพิ่มขึ้น  $MP_L$  ก็เพิ่มขึ้นด้วย แต่การเพิ่มของ  $MP_L$  จะเร็วกว่า  $AP_L$  แต่จะลดลงก่อน  $AP_L$  หมายความว่า  $MP_L$  จะอยู่เหนือเส้น  $AP_L$  ในช่วงแรกและจะตัดกับเส้น  $AP_L$  ณ จุดสูงสุดของ  $AP_L$

**2.2 การผลิตในระยะยาว** หมายถึง การผลิตในระยะที่หน่วยการผลิตสามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยการผลิตทุกชนิดได้ ดังนั้น การผลิตที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของปัจจัยทุน และแรงงานที่ใช้ในการผลิตร่วมกัน การที่ระดับผลผลิตเพิ่มขึ้นจะทำให้เส้นของผลผลิตรวมเพิ่มสูงขึ้นจาก  $Q_0$  เลื่อนขึ้นเป็น  $Q_1$  และการที่เส้นผลผลิตรวมเพิ่มสูงขึ้น จะมีผลทำให้เส้นผลิตภาพเฉลี่ย และเส้นผลิตภาพหน่วยสุดท้ายเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ในกรณีที่เป็นการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีแบบเดิมคือ การใช้สัดส่วนทุนต่อแรงงาน ( $K/L$ ) เท่าเดิม เมื่อทุนเพิ่มขึ้นก็จะใช้แรงงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผลผลิตที่เพิ่มขึ้นในระยะยาวจึงเป็นผลเนื่องมาจากการใช้ปัจจัยทุนและแรงงานร่วมกันในการผลิต ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การผลิตในระยะยาว

ที่มา: สุมาลี สันติพลวุฒิและคณะ (2549, อ้างถึงในศิริลักษณ์ อ่ำโกเมนทร์, 2553)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### 3.1 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้คำจำกัดความไว้แตกต่างกันขึ้นกับ จุดเน้น และความต้องการในการอธิบาย และการนำไปใช้

3.1.1 ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ตามพจนานุกรมอังกฤษ The American Heritage “ทรัพยากรมนุษย์หมายถึง บุคคลที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในองค์กรและหน่วยธุรกิจต่างๆ”

3.1.2 ทรัพยากรมนุษย์ตามความหมายในงานศึกษาของเกษมสันต์ วีระกุล และคณะ (2534 อ้างถึงใน รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ และสุวรรณณี คำมัน. 2554, 1-43) “ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาปัจจัยการผลิตต่างๆ ที่ผู้ผลิตนำมาใช้ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ใช้ในการผลิตในช่วงที่ทำการผลิตอยู่ในขณะใดขณะหนึ่งแล้ว ยังทำหน้าที่รับผิดชอบการผลิตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพได้โดยการลงทุนและฝึกอบรมให้มนุษย์เกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะไปดูแลรับผิดชอบปัจจัยการผลิตชนิดอื่นๆ เช่น อุปกรณ์โรงงาน และเครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ”

3.1.3 ทรัพยากรมนุษย์ตามความหมายของบุญคง หันจางสิทธิ์ (2549 อ้างถึงใน รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ และสุวรรณณี คำมัน. 2554, 1-43) “ทรัพยากรมนุษย์คือ มนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์และเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์และความมั่งคั่งของประเทศชาติ เป็นทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบ มีปัญญาและความฉลาดหลักแหลมในการแก้ปัญหาต่างๆ”

โดยสรุป ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความพร้อมในด้านความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาดมีสติในการดำเนินการด้านต่างๆ ที่อาศัยทั้งกำลังกายและกำลังความคิดที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ (รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ และสุวรรณณี คำมัน. 2554, 1-43)

#### 3.2 ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

รัชฎาพร เลิศโกถานนท์ และสุวรรณณี คำมัน (2554, น. 1-45) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์นั้นมีมาตั้งแต่ในสมัยอดีต จะเห็นได้จากหนังสือชื่อ ความมั่งคั่งของชาติ (The Wealth of Nations) ซึ่งเขียนโดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ อัดัม สมิท (Adam Smith) เขากล่าวว่า “แหล่งที่มาของความมั่งคั่งของประเทศนั้นมาจากแรงงาน (labor) และการแบ่งงานกันทำของแรงงาน (division of labor) โดยเขาได้เน้นว่า ความมั่งคั่งของประเทศนั้นขึ้นกับสัดส่วนของแรงงาน



ในประเทศที่มีงานทำและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กับประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (the proportion labor who are productivity employed and the productivity of labor)”

โรเบิร์ต เอ็ม โซโล (Robert M. Solow) เป็นนักเศรษฐศาสตร์อีกท่านหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โซโลได้ทำการศึกษาโดยใช้ฟังก์ชันการผลิตในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงเทคนิคการผลิตกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ในระยะต่อมาชิวดอร์ ดับบลิว ชูลส์ (Theodore W. Schultz) ได้เขียนบทความเพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ และทำให้เกิดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ขึ้น ชูลส์ได้ศึกษาฟังก์ชันการผลิตคล้ายกับโซโล และได้ข้อสรุปว่า การลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยพบว่าประมาณร้อยละ 20-40 ของผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้นของประเทศเป็นผลมาจากการลงทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษา การลงทุนดังกล่าวทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตมากขึ้นและทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นในท้ายที่สุด

ชูลส์ ได้ให้ข้อสังเกตว่า รายได้ประชาชาติหรือผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GNP) ต่างๆ ในโลกได้เพิ่มเร็วกว่าอัตราการใช้จ่ายจำนวนแรงงานและทุน (capital) ที่ได้ใส่เข้าไปในกระบวนการผลิต ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานและทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ในส่วนของประสิทธิภาพของทุนที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นมาจากแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น

อัลเบิร์ต เอิร์ชแมน (Albert Hirschman) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เขากล่าวว่า “ผู้ประกอบการ (entrepreneurs) เป็นผู้สร้างโอกาสในการลงทุน (creators of investment opportunity) นักลงทุน (investors) ครูผู้สอนให้เกิดทักษะใหม่ๆ (teachers of new skills) ผู้ถ่ายทอดความรู้หรือองค์ความคิดที่เป็นประโยชน์ (disseminators of useful ideas) ผู้ออม (savers) และผู้ประดิษฐ์คิดค้นเทคโนโลยีใหม่ๆ เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การที่เศรษฐกิจของประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้ส่วนแล้วแต่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการ”

### 3.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

กึ่งพร ทองใบ (2554, 13-6) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการออกแบบให้มีการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานทักษะ เจตคติ เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในระดับจุลภาค สำหรับในระดับมหภาค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศเป็นหน้าที่ของรัฐบาล โดยตรงที่จะต้องทำการวางแผน ดำเนินการ และควบคุมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์

ในประเทศมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจของหลายกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบในด้านอัตราการเกิด การตายและสุขภาพของประชาชน กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบในด้านการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ กระทรวงแรงงานรับผิดชอบในการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับผิดชอบในด้านสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนเป้าหมายกลุ่มต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับจุลภาคต้องสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความสำคัญต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตของบุคคลและองค์การ เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ดังนี้ (บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, 2549: 338-9 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2554)

1. เนื่องจากองค์การเกิดขึ้นโดยมนุษย์เพื่อประโยชน์ร่วมกันของมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงหมายถึงการพัฒนาองค์การ ขณะเดียวกันมนุษย์ก็ได้ประโยชน์จากการพัฒนาองค์การ ทั้งมนุษย์และองค์การต่างพึ่งพาอาศัยกัน ต่างฝ่ายต่างมีคุณค่าต่อกัน
2. สมาชิกในองค์การต่างมีความเท่าเทียมกันทุกด้านที่จะพัฒนาตนเอง ถ้ามนุษย์ต้องการพัฒนาตนเองก็ไม่มีใครสามารถยับยั้งได้
3. ลดช่องว่างระหว่างฝ่ายจัดการกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพราะการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโลกปัจจุบันการเปิดโอกาสทางการศึกษาตลอดจนพัฒนาตนเองในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีโอกาสด้านเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น
4. การแพร่กระจายของวิทยาการสาขาต่างๆ ไปถึงตัวบุคคลได้ง่ายและรวดเร็ว จากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ทุกคนมีความรู้เข้าใจระบบวิธีการทำงานในองค์การได้ดีขึ้น
5. สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและสลับซับซ้อนเพิ่มขึ้นทำให้จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ทางการบริหารให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ซึ่งการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้บรรลุผลจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้องค์การในแนวคิดปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ขององค์การ ที่เรียกว่าทุนมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการปรับปรุงและเสริมสร้างสมรรถนะหลักทางการแข่งขันขององค์การ

7. การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้องค์กรต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกัน

8. งานเป็นสิ่งเพิ่มคุณค่าให้แก่ชีวิตมนุษย์ จึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคมด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคมโดยรวม

9. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร ปัจจัยที่ทำให้องค์กรอยู่รอดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

เสนาะ ดิยาวี (2543: 120-9 อ้างถึงใน กิ่งพร ทองใบ, 2554) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนาไว้ 9 ประการ สรุปได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นโดยก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ 1) ผลผลิตในการทำงานสูงขึ้น 2) ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน 3) ทำให้ขวัญของบุคคลดีขึ้น 4) การควบคุมลดลง 5) อุบัติเหตุในการทำงานลดลง 6) เป็นโอกาสให้เกิดการก้าวหน้าในสายอาชีพ 7) ส่งเสริมความมั่นคงและยึดหยุ่นให้แก่องค์กร 8) ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และ 9) ลดความเสี่ยงเปลี่ยนต่างๆ ลง

สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลองค์กรและสังคมโดยรวม ในด้านบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อความก้าวหน้าในงานและสายอาชีพ ในด้านองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตสูงขึ้น มีขีดสมรรถนะในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต ส่วนในด้านสังคมโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางสังคม ทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 3.4 แนวคิดด้านการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลีโอนาร์ด แนตเลอร์ (Leonart Nadler. 1984: 1 อ้างถึงใน สิทธิพร ชิดสวน, 2552) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าควรเริ่มต้นจากการสร้างพื้นฐานความเข้าใจในการพัฒนาความรู้ทักษะ และทัศนคติ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เพิ่มทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

2. การศึกษา เป็นการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับงานที่จะต้องรับผิดชอบในอนาคต และการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

3. การพัฒนา เป็นการเพิ่มความรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำอยู่ แต่มุ่งส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ด้านอื่นๆ ตามแต่กำลังและสติปัญญา

ธำรง อุคมไพจิตรกุล (2543: 53 อ้างถึงใน สิทธิพร ชิดสวน, 2552) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่ามี 4 รูปแบบในการพัฒนา คือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มนุษย์เอาตัวรอด และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามธรรมชาติ หรือตามปกติวิสัย จากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และจากการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ โดยวิธีการพัฒนาตนเอง ทำได้โดย

1.1 วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านตามสถาบันการศึกษา การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย ครอบคลุมการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก อยากรลองทำในสิ่งใหม่ๆ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น

1.2 วิธีพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งความรู้ โดยเฉพาะความรู้จากสถาบัน ศาสนา แหล่งวิทยากรและจากสื่อมวลชน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาเล่าเรียน เป็นการมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่เป็นระบบระเบียบ ได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ มีปริมาณและคุณภาพสูงและพัฒนาได้ในระยะเวลาที่กำหนด เกิดจากการศึกษาในและนอกระบบ โรงเรียน

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบโรงเรียน เป็นผลมาจากปัจจัยด้านการขยายตัวของวิทยาการ การเพิ่มอาชีพ และความความต้องการที่จะต้องพัฒนากำลังคนเป็นจำนวนมากและความจำเป็นที่ต้องได้รับการศึกษาในเวลาอันสั้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัย วัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย โดยได้รับการอบรมสั่งสอนจากพระ ครู อาจารย์ และเรียนตามหลักสูตรที่สถาบันได้กำหนดไว้

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษานอกแบบที่ไม่ยึดรูปแบบ วิธีการ และสื่อการถ่ายทอดอาจอยู่ในรูปกลุ่มความสนใจ และรวมตัวประกอบกิจกรรมส่วนวิธีการและสื่อการถ่ายทอดอาจอยู่ในรูปของการอภิปราย สัมมนา การฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การสื่อสารผ่านสื่อมวลชน เช่น วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ โทรทัศน์ ปรินต์ อีเลคทรอนิกส์ การประชุมทางไกล เป็นต้น การจัดที่บ้าน วัด ห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ วนอุทยาน โรงพยาบาล โรงงานอุตสาหกรรม โรงภาพยนตร์ และศูนย์กลางชุมชน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม จะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งให้เนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะในเวลาจำกัด และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ได้ตรงตามความต้องการและรวดเร็ว โดยมุ่งวัตถุประสงค์ที่เพิ่มความรู้ ความสามารถให้แก่บุคลากร เฉพาะเรื่อง โดยทำให้ได้ความรู้ใหม่และทันสมัย เพิ่มเติมความรู้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยรูปแบบของการ ฝึกอบรมทำได้โดย

3.1 การฝึกอบรมยี่ดวิทยาการเป็นศูนย์กลาง เช่น การฝึกอบรมแบบบรรยาย แบบชิมโปเซียม แบบประชุมทางวิชาการ

3.2 การฝึกอบรมที่ยึดสมาชิกเป็นศูนย์กลาง เช่น แบบสัมมนา แบบประชุมเชิง วิชาการ แบบโครงการ แบบจำลองสถานการณ์ แบบกลุ่มสัมพันธ์ แบบแก้ปัญหา การฝึกอบรมแบบ พัฒนาโครงการจากกรณีงาน

3.3 การฝึกอบรมทางไกล ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นส่วน ใหญ่จากสื่อการฝึกอบรมทางไกลในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาสภาพแวดล้อม เพราะการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตภาพ เพื่อจัดสถานการณ์การพัฒนา ทรัพยากรที่จะเป็นเวทีจำลองสังคมสำหรับการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

บทบาทของสภาพแวดล้อมที่เป็นบรรทัดฐานการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกรูปแบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (เครื่องจักรกล อุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น) สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ (กำลังใจ ความ มุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ ความรับผิดชอบ เป็นต้น) และสภาพแวดล้อมทางสังคม (ขั้นตอน วิธีการ กฎ ระเบียบ เป็นต้น) ในส่วนนี้สภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนรองรับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทิวเดอร์ ดับเบิลยู ชูลส์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2540: 388 อ้างถึงใน สิริพร ชิดสวน, 2552) ซึ่งให้เห็นว่าผลิตภาพแรงงาน มีประมาณสองในสามของผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีของ ประเทศนั้นเป็นผลมาจากการลงทุนทางการศึกษา เพราะการศึกษาและการฝึกอบรมนั้น ได้เพิ่ม คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ ทำให้มนุษย์สามารถเพิ่มคุณภาพของทุนทางกายภาพอีกด้วย

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ เป็นแรงขับเคลื่อนที่ช่วยให้บุคคลมี

ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

วงศ์วริศ สมฤทธิจิตติกุล (2550, 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบหรือพอใจในงานที่ทำในด้านต่างๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็น เครื่องบ่งชี้ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน การบังคับบัญชา สถานที่ตั้งขององค์กร จำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ค่าตอบแทน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความพอใจดังกล่าวมานี้ ต้องเป็นไปในทางบวก ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกาย พลังใจให้กับงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ องค์กรในที่สุด

ปริญญา สัตยธรรม (2550, 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี จะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับ สภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถ ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายของ องค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

คารารัตน์ เลิศสุวรรณโรจน์ (2551, 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็น ความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นผลมาจากการที่ความต้องการ ของบุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทำให้ความเครียดของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจหรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

กิติมา ปรีดีดิลก (2539, 321) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและ พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ศิรินทร์ยา อยู่สุข (2550, 6) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบ หรือพอใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, 125) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พิมพ์ชนา ยะมั่ง (2550, 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานและผลของความพึงพอใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจ สนุก ร่าเริง กับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลในทางบวกที่มีต่อการทำงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ หากบุคคลได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

บรรพต ศรีวิเศษ (2550) ได้อธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก, มาสเนอร์ และไซร์เดอร์แมน และทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need) ของมาสโลว์ (Abraham Maslow)

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ หรือเรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการจะจูงใจให้คนตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับตอบสนองความต้องการของมนุษย์ นั่นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological need) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้ คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ

2) ความต้องการความมั่นคง (security need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ เป็นต้น

3) ความต้องการความรัก (love need) หรือการติดต่อด้านสัมพันธ์ (affiliation need) ได้แก่ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

4) ความต้องการยกย่องนับถือ (esteem need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization) คือ ความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน 4 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

ความรุนแรงของความต้องการมีดังนี้

1. ความต้องการของคนที่ลำดับขั้นของความต้อกรุนแรงที่สุด ไปจนถึงต่ำสุด ความต้องการทางร่างกายเป็นลำดับที่ 1 เพราะความต้องการนี้มีพลังสูงสุด เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic human need) ความต้องการที่มีความต้องการรุนแรงตามมาคือ ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย การติดต่อด้านสัมพันธ์ การยกย่องในสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิตตาม ตามลำดับ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปยังมิได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งที่จูงใจแทนที่

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะซ้ำซ้อน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็อาจเกิดขึ้นมาได้

สรุปว่าทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข



#### 4.2.2 ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก, มาสเนอร์ และไซร์เดอร์

**แมน** (Herzberg, Mausner & Sysderman, 1959, pp. 44-49, 113-119) เสนอ “Motivation-Hygiene Theory” หรือ “two-factor theory” ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) **กลุ่มปัจจัยจูงใจ (motivation factor)** เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือปัจจัยในทางบวก ซึ่งประกอบด้วย

(1) **ความสำเร็จในงาน (achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) **การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself)** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

(4) **ความรับผิดชอบ (responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) **ความก้าวหน้า (advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและดูงาน ถ้าสิ่งเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นที่จะให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข

2) **กลุ่มปัจจัยอนามัย (hygiene factors)** หรือปัจจัยบำรุงรักษา (maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ซึ่งประกอบด้วย

(1) **นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)** หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (*possibility or growth*) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (*interpersonal relation*) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็น ปฏิกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกัน และกันอย่างดี

(4) เงินเดือน (*salary*) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(5) สถานะทางอาชีพ (*status*) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับ ถูทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (*factors in personal life*) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้าย ไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงาน ที่แห่งใหม่

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (*job security*) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(8) สภาพการทำงาน (*working security*) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ

(9) วิธีการบังคับบัญชา (*supervision – technical*) หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

(10) ความสำเร็จในงาน (*achievement*) หมายถึง ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จและมีความพอใจในงานนั้น

ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน โดยที่ปัจจัย เหล่านี้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ฝ่ายบริหารสามารถป้องกันความไม่พอใจที่จะเกิดขึ้นได้

สรุปว่า ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้ กล่าวถึง ปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย โดยปัจจัยจูง ใจจะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจงานที่ทำ ส่วนปัจจัย

อนามยมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

#### 4.2.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนของความต้องการ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) 5 ประการ โดยเขาได้ทำการจัดกลุ่มของความต้องการให้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1) ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrete) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) คือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs)

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์และรวมไปถึงความต้องการความปลอดภัยและความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Esteem Needs and Self-actualization Needs)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่า บุคคลต้องสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่ง ตัวอย่างเช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันอาจเกิดความต้องการยอมรับความพึงพอใจและเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ค้นพบว่าลำดับของชนิดจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะแสวงหาการยอมรับนับถือ และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิวและความกระหาย แอลเดอร์เฟอร์ยังขยายทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้ากับลำดับขั้น ความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้และในทางตรงกันข้าม หลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration Regression Principle) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อบุคคลที่ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะ

เลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

#### 4.3 ผลของความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในด้านต่างๆ ต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้ (สุธานีธี นุญถอั้งอารี, 2555, 27-28)

##### 4.3.1 ผลของความพึงพอใจในการทำงาน

ผลสำคัญที่องค์กรจะได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1) อัตราการเข้าออกจางาน (*Turnover rate*) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากเพียงใด อัตราการเข้าออกจางานยิ่งน้อยลงเท่านั้น ความสัมพันธ์นี้เห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาดแรงงาน ซึ่งในภาวะการณ์เช่นนี้ บุคลากรจะมีโอกาสที่จะเลือกงานที่ทำได้มากกว่า ดังนั้น การเข้าออกจางานของบุคลากรจึงแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญสำหรับงานที่ทำอยู่เดิม

2) การขาดงาน (*Absenteeism*) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการขาดงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากเพียงใด การขาดงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น ทั้งนี้บุคลากรที่ไม่พึงพอใจในการทำงานมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานมากกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานเสมอ อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้น จะต้องเป็นการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรด้วย จึงจะเป็นเครื่องชี้วัดความไม่พึงพอใจของบุคลากร

##### 4.3.2 ผลของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ผลกระทบที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรไม่พึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1) ผลกระทบต่อส่วนบุคคล คือมีผลกระทบทั้งร่างกายและจิตใจ โดยทางร่างกายจะแสดงออกในรูปของการเจ็บป่วย เช่น อาการทางระบบหายใจ ระบบความดันโลหิต ระบบย่อยอาหาร เป็นต้น ส่วนทางด้านจิตใจหรือสุขภาพจิต มีอารมณ์ฉุนเฉียว ความจำเสื่อม หลงลืม ขาดสมาธิในการทำงาน

2) ผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง คือ คุณภาพของผลผลิตจะลดลง ปริมาณงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ บุคลากรในองค์กรเปลี่ยนงานบ่อย ลาออกมาก ขาดงาน เป็นต้น

3) ผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ เมื่อบุคลากรในองค์กรเปลี่ยนงานบ่อยหรือลาออกมาก ปัญหาคนว่างงานจะเพิ่มขึ้น ภาวะเศรษฐกิจ การเมืองก็จะกระทบกระเทือนต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

จากแนวคิดในเรื่องผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของบุคลากรด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะ เป็นเหตุที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยอีกด้วย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจ

วิลาวรรณ พยาน้อย (2546) ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับระดับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ระดับซี 3-8 จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้จากการศึกษายังพบความแตกต่างกันของข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับซี อายุราชการ ตำแหน่งงาน และส่วนงานที่สังกัด มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

วาสนา หมิ่นเดช (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ (2) วัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ จำนวน 187 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพทางอาชีพ ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความพึงพอใจในด้านความท้าทายของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยกย่อง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนานโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน (2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สภาพทางครอบครัวสมรส การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 6-10 ปี

ศิริพร นามจันดี (2546) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมและแยกแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ งานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแต่ละด้านเพื่อนำผลการศึกษาไปเสนอแนะแก่ผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธนาคาร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น

พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่) จำนวน 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ F-test

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งชำนาญการ ระดับรายได้ 20,001-25,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับดี สำหรับด้านงานที่ปฏิบัติ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3) พนักงานที่มีลักษณะบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในบางด้านเท่านั้น

ครุณี สุภมณี (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ระหว่างเดือนกรกฎาคม 2547 ถึง กันยายน 2547 โดยไม่รวมผู้ที่ลาศึกษาต่อไปช่วยราชการ และผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 43 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 26 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 81 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ก้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและความมั่นคง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ศศิมา พลสุวดี (2548) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท ไซน่าแอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท ไซน่าแอร์ไลน์

จำกัด สาขาประเทศไทย (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทไชน่าแอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทไชน่าแอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทไชน่าแอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ค่าความแปรปรวน และค่าไควสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทไชน่าแอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (2) ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมชาย รอดนุช (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานของบริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) จากการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านเพศ การศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควร



ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นันทนวล วงศ์คำลือ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการเครดิต อาคารแจ้งวัฒนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) อาคารแจ้งวัฒนะ (2) ศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการเครดิต อาคารแจ้งวัฒนะ

ผลการวิจัยพบว่า ในลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อัตราเงินเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน คือด้านความสำเร็จของงานและปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคือ ด้าน ค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในการทำงานในด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทน ด้านความพึงพอใจในการประเมินผลงานและจากผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการยอมรับยกย่องจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน

รุ่งนภา บุญธรรมรงค์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน อัตราเงินเดือน และอายุงาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจูงใจกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ใน

ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปริญญา สัตยธรรม (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน (2) ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการดำเนินการของบริษัทฯ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยด้านต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานและต่อความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 369 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านอื่นๆ อีก 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน 2) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และรายได้พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในภาพรวมแตกต่างกัน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วงศ์วริศ สมฤทธิ์จิตติกุล (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไป และ (3) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการหาค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple – Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวนของผู้ปฏิบัติงานในร้านสาขา ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน พิษช่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

## 5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับผลิตภาพแรงงาน

ศุมาลี สันติพลวุฒิ (2543) ทำการศึกษาเรื่องดัชนีผลิตภาพแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงผลิตภาพแรงงานในระดับประเทศและระดับภูมิภาค และ 2) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลิตภาพแรงงานของกลุ่มสถานประกอบการ จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม ขนาดการจ้างงานและอาชีพ และ 3) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดผลิตภาพแรงงานทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ในการวัดผลิตภาพแรงงานในการการศึกษานี้เป็นการวัดผลิตภาพเฉลี่ยของแรงงานซึ่งเป็นการวัดผลิตภาพการผลิตแบบบางส่วน และเป็นการวัดผลิตภาพแรงงานตามลักษณะข้อมูลแบบไม่ต่อเนื่อง

ผลการศึกษาในระดับมหภาคพบว่า ดัชนีผลิตภาพแรงงานของทุกหมวดอุตสาหกรรมในปี 2515-2539 มีอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 4.69 ต่อปี และจากการวิเคราะห์ปัจจัย

ที่กำหนดผลิตภาพแรงงานพบว่า สัดส่วนระหว่างเงินลงทุนต่อแรงงาน และสัดส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานของทุกประเภทอุตสาหกรรม ส่วนผลการศึกษาระดับจุลภาค จากการสำรวจสถานประกอบการจำนวน 1,553 แห่ง พบว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 70.24 บาทต่อคนต่อชั่วโมง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ จำนวนลูกจ้างฝ่ายผลิตที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวนลูกจ้างฝ่ายผลิตที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนลูกจ้างฝ่ายผลิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และอายุของสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังพบว่า ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในทุกประเภทอุตสาหกรรม โดยเฉลี่ยมีค่าสูงกว่าค่าตอบแทนแรงงานประมาณร้อยละ 42.80

สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2549, อ้างถึงในศิริลักษณ์ อ่ำโกเมนทร์, 2553) ทำการศึกษาเรื่องสถิติแรงงานภาคอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จัดทำสถิติผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม ทั้งในภาพรวมระดับประเทศ ภูมิภาค และรายสาขาอุตสาหกรรม และ 2) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นทางด้านเศรษฐกิจและแรงงานแก่คณะกรรมการค่าจ้าง คณะอนุกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัด หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นของการวัดผลิตภาพแรงงาน งานวิจัยครั้งนี้มีการวัดผลิตภาพแรงงานทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค ซึ่งเป็นการวัดผลิตภาพแบบบางส่วน และมีการวัดตามลักษณะข้อมูลแบบไม่ต่อเนื่อง

ผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับผลิตภาพแรงงานและการเพิ่มระดับผลิตภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ สรุปได้ว่า สาขาอุตสาหกรรมที่มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของแรงงานฝ่ายผลิตและนอกฝ่ายผลิตสูงสุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย รวมทั้งการตกแต่งและซ่อมสีขนสัตว์ มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 808.59 บาท/คน-ชั่วโมง รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 299.22 บาท/คน-ชั่วโมง อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วงมีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 226.26 บาท/คน-ชั่วโมง อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้า ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่นมีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 215.00 บาท/คน-ชั่วโมง อุตสาหกรรมการฟอกและตกแต่งหนังฟอก รวมทั้งการผลิตกระเป๋าเดินทาง กระเป๋าถือ อานม้า เครื่องเทียมลาก และรองเท้า มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 140.19 บาท/คน-ชั่วโมง อุตสาหกรรมการผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้และไม้ก๊อ ก ยกเว้นเฟอร์นิเจอร์มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 125.98 บาท/คน-ชั่วโมง อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 114.04 บาท/คน-ชั่วโมง และอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ มีผลิตภาพแรงงานโดยเฉลี่ย 81.80 บาท/คน-ชั่วโมง ในส่วนของการเพิ่มระดับผลิตภาพแรงงาน ผู้บริหารหรือผู้จัดการ โรงงานของสถานประกอบการตัวอย่างได้ให้ความเห็นว่า วิธีการที่มี

ความสำคัญต่อการยกระดับผลิตภาพแรงงาน ได้แก่ (1) การปรับปรุงและบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิต (2) การลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต (3) การจัดการเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิตใหม่ (4) การฝึกอบรมพนักงานลูกจ้างในขณะปฏิบัติงาน (5) การจ้างพนักงานด้วยค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (6) การส่งลูกจ้างและพนักงานฝ่ายผลิตไปฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานประกอบการ (7) การส่งพนักงานที่ไม่ใช่ฝ่ายผลิตไปฝึกอบรมทั้งในและนอกสถานประกอบการ (8) การวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร และ (9) อื่นๆ เช่น กิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬา สันทนาการ เป็นต้น

สิริวิรา อินทนา (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทยโดยใช้ข้อมูลทัศนคติแบบอนุกรมเวลาที่รวบรวมจากหน่วยงานต่างๆ ระหว่างปี 2530-2546 ได้แก่ ผลิตภัณฑัวมวลรวมในประเทศเบื้องต้น ณ ราคาคงที่ปี 2531 และจำนวนผู้มีงานทำ มาคำนวณผลิตภาพแรงงาน จากนั้นนำผลิตภาพแรงงานที่คำนวณได้ มาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านแรงงาน ได้แก่ สัดส่วนแรงงานที่จบปริญญาตรีต่อแรงงานทั้งหมด สัดส่วนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือต่อแรงงานทั้งหมด สัดส่วนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่อแรงงานทั้งหมด จำนวนการนัดหยุดงาน และปีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ โดยประมาณค่าด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สัดส่วนแรงงานที่จบปริญญาตรีต่อแรงงานทั้งหมด สัดส่วนแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะฝีมือต่อแรงงานทั้งหมด และสัดส่วนแรงงานที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานต่อแรงงานทั้งหมด ส่วนปีที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจมีผลต่อผลิตภาพแรงงานในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทายของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาค้นคว้านี้ผู้ศึกษาเลือกเพียง 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ อัตราค่าจ้างที่ได้รับ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความเหมาะสมกับลักษณะในการทำงาน

มากกว่าปัจจัยอื่น อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสามารถแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นได้

ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และการฝึกอบรม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกปัจจัยการฝึกอบรม เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทสามารถบริหารจัดการเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และพัฒนาทักษะได้ในระยะเวลาอันจำกัด ซึ่งการได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและอัตราค่าจ้างที่ได้รับในอนาคต อันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

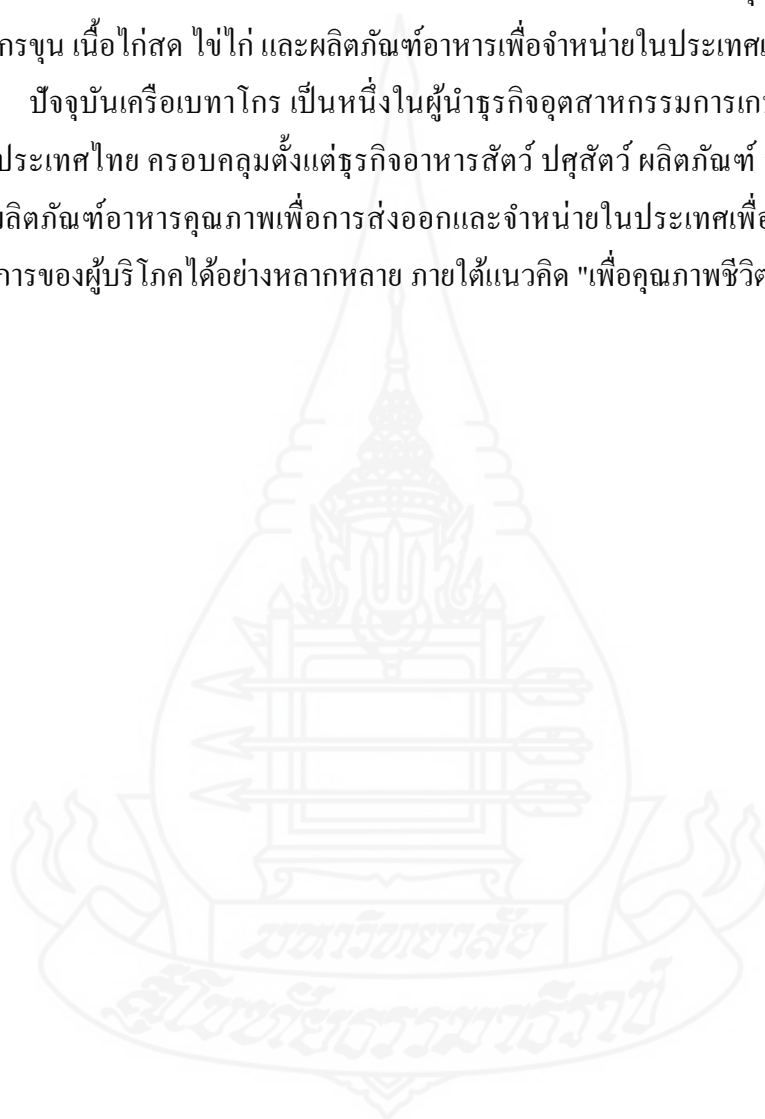
## 6. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ตั้งอยู่ที่ 39 หมู่ 5 สระบุรี-หล่มสัก ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 15220 เป็นบริษัทในเครือเบทาโกร ดำเนินสายธุรกิจไก่ธุรกิจอาหารสัตว์ ธุรกิจไก่ ธุรกิจสุกร ธุรกิจอาหารและธุรกิจภูมิภาค ธุรกิจสุขภาพสัตว์ ธุรกิจอื่น ๆ สายธุรกิจไก่ ธุรกิจไก่ครบวงจรของเครือเบทาโกร เริ่มตั้งแต่การผลิตอาหารสำหรับไก่ ฟาร์มไก่พันธุ์-โรงฟักไข่ ฟาร์มไก่เนื้อ ธุรกิจไก่ประกันและไก่จ้ำงเลี้ยง การแปรรูปเพื่อผลิตเนื้อไก่สดและเนื้อไก่แช่แข็ง ตลอดจนผลิตภัณฑ์ไก่ปรุงสุก โดยมีการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ ในด้านคุณภาพและความปลอดภัย เบทาโกรได้จัดทำโครงการ ABCP (Assured Betagro Chicken Programme) เพื่อควบคุมคุณภาพของกระบวนการผลิตไก่ให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบ ตั้งแต่การเลือกซื้อวัตถุดิบ ไปจนถึงการแปรรูป โดยยึดหลักมาตรฐานการผลิตสากล ACP (Assured Chicken Production) จากประเทศอังกฤษ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์ไก่จากเครือเบทาโกรสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มค้าต่างประเทศและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้บริโภคในประเทศ

เครือเบทาโกร ก่อตั้งใน พ.ศ.2510 ภายใต้ชื่อ บริษัท เบทาโกร จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ โดยมีสำนักงานใหญ่แห่งแรกตั้งอยู่ที่เขตป้อมปราบฯ กรุงเทพมหานคร และก่อตั้งโรงงานแห่งแรกที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เครือเบทาโกรขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องโดยเริ่มจากการสร้างฐานการผลิตด้านปศุสัตว์แห่งแรก ประกอบด้วยฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงงานอาหารสัตว์ และโรงฟักไข่ ที่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และได้ขยายฐานการผลิตเต็มรูปแบบไปยังจังหวัดลพบุรี เนื่องจากมีความเหมาะสมทั้งทางด้านแหล่งวัตถุดิบและทำเลที่ตั้ง กลายเป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาของการเป็นผู้นำอุตสาหกรรมการเกษตรครบวงจร ประกอบด้วย โรงงาน อาหารสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงฟักไข่ โรงงานแปรรูปและตัดแต่งเนื้อสุกรอนามัยและ โรงงานผลิตอาหารปรุงสุกแช่แข็งจากเนื้อสุกร

อนามัยและเนื้อสุกรเอสพีเอฟ ฯลฯ จากธุรกิจที่เป็นพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรนำไปสู่การจัดตั้งบริษัทในเครือที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกหลายแห่ง เพื่อรองรับเครือข่ายธุรกิจของเบทาโกร ตั้งแต่ธุรกิจการผลิต การเลี้ยง และการพัฒนาสายพันธุ์ ทั้งสุกร ไก่เนื้อและไก่ไข่ การจัดทำฟาร์มพ่อแม่พันธุ์แม่พันธุ์ การผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ในระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังร่วมมือกับเกษตรกรในโครงการประกันราคาไก่เนื้อและไก่ไข่ โครงการจัดเลี้ยงสุกรขุน การผลิตและจำหน่ายสุกรขุน เนื้อไก่สด ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก

ปัจจุบันเครือเบทาโกร เป็นหนึ่งในผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหารครบวงจรของประเทศไทย ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจอาหารสัตว์ ปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์ สำหรับสุขภาพสัตว์ ไปจนถึงผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อการส่งออกและจำหน่ายในประเทศเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างหลากหลาย ภายใต้แนวคิด "เพื่อคุณภาพชีวิต"



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาผลผลิตภาพแรงงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิต ใگوی่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานแผนกผลิต ใگوی่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวนทั้งหมด 547 คน (แผนกผลิต, 2558)

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ดังนี้

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

เมื่อ	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	ขนาดของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 231 คน



$$n = \frac{547}{1+547(0.05)^2}$$

$$= 230.80 \text{ คน หรือประมาณ } 231 \text{ คน}$$

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาเลือกใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยตั้งประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษา แบ่งข้อคำถามในแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้เป็นข้อมูลทั่วไปชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทพนักงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพึงพอใจต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับ (2) ความพึงพอใจต่อการได้รับการฝึกอบรม (3) ความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในงาน และ (4) ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของพนักงานที่ต้องการให้ทางบริษัท จัดให้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ และทุติยภูมิ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่ใช้สอบถามพนักงานผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวน 231 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนอธิบายแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แล้วจึงให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากเอกสาร งานวิจัย บทความทางวิชาการ ในส่วนของการคำนวณผลิตภาพแรงงานเก็บข้อมูลผลผลิตและแรงงานที่ใช้ในการผลิตจากแผนกผลิต โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยเป็นข้อมูลอนุกรมเวลารายไตรมาส ระหว่างปี 2553-2557

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัทบีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในส่วนข้อมูลทุติยภูมิเก็บรวบรวมข้อมูลผลผลิตและจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต จากแผนกผลิต โรงงานปรงสูง บริษัทบีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เพื่อนำมาวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา และเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้โดยใช้สถิติอย่างง่าย ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลและระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ ด้านการได้รับการฝึกอบรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่พนักงานต้องการให้บริษัทจัดให้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

4.2 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method Analysis) เป็นการหาผลิตภาพแรงงาน แผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัทบีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยใช้วิธีการหาค่าผลผลิตเฉลี่ย รายไตรมาส ปี 2553-2557

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดโดยใช้สูตรกำหนดช่วงคะแนนของ Best (Best, 1996: 174 อ้างถึงใน ภาสกร บุญทับ, 2542: 25) โดยสามารถแบ่งได้ดังนี้

$$\text{สูตรกำหนดช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าในสูตร} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจน้อย
1.0 – 1.80	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ในส่วนแรกเป็นผลการวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด สำหรับส่วนที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ซึ่งรายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ผลผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณหาผลผลิตภาพแรงงาน ปี 2553-2557 เก็บรวบรวมจากแผนกผลิต โดยใช้ข้อมูลผลผลิตที่ได้และจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยรายไตรมาส จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณเป็นผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย แสดงดังตารางที่ 4.1

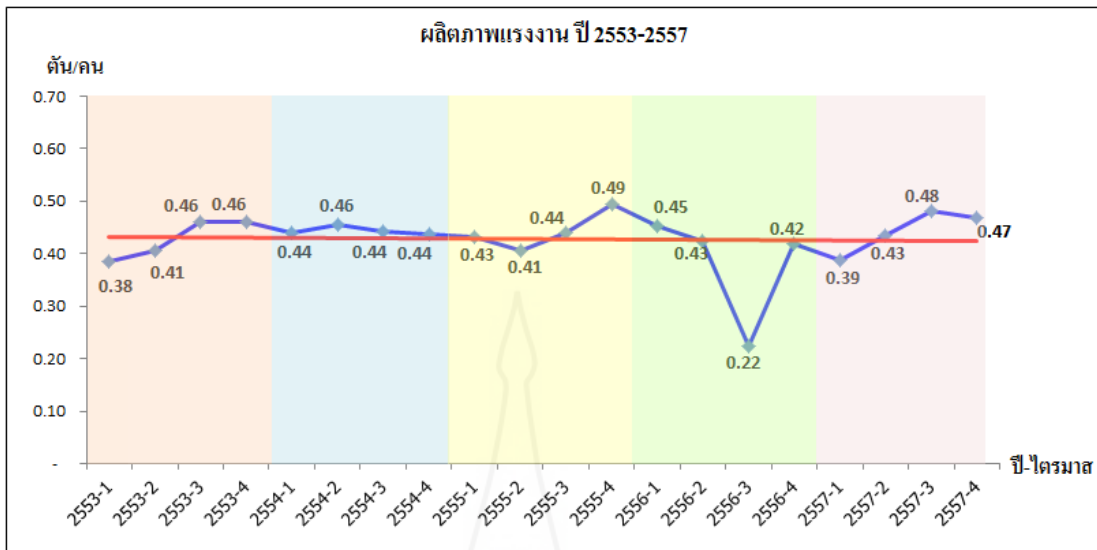
ตารางที่ 4.1 ผลผลิตเฉลี่ยและจำนวนแรงงานเฉลี่ยที่ใช้ในการผลิต ปี 2553-2557

ปี	ไตรมาส	ผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือน (ตัน)	จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อเดือน (คน)	ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย (ตัน/คน/เดือน)	ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปี (ตัน/คน/ปี)
2553	1	222.80	580	0.38	0.43
	2	267.96	661	0.41	
	3	342.99	744	0.46	
	4	318.04	692	0.46	
2554	1	328.96	749	0.44	0.44
	2	323.54	711	0.46	
	3	323.05	732	0.44	
	4	312.44	716	0.44	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปี	ไตรมาส	ผลผลิตเฉลี่ย ต่อเดือน (ตัน)	จำนวนแรงงาน เฉลี่ยต่อเดือน (คน)	ผลิตภาพ แรงงานเฉลี่ย (ตัน/คน/เดือน)	ผลิตภาพแรงงาน เฉลี่ยต่อปี (ตัน/คน/ปี)
2555	1	304.06	702	0.43	0.44
	2	292.44	722	0.41	
	3	310.49	708	0.44	
	4	330.95	671	0.49	
2556	1	297.05	657	0.45	0.38
	2	284.11	668	0.43	
	3	139.61	627	0.22	
	4	262.37	627	0.42	
2557	1	236.37	611	0.39	0.44
	2	263.64	607	0.43	
	3	301.19	626	0.48	
	4	292.25	624	0.47	
<b>เฉลี่ย</b>		<b>287.72</b>	<b>672</b>	<b>0.43</b>	<b>0.43</b>

ข้อมูลผลผลิตเฉลี่ย (ตัน) และจำนวนแรงงานเฉลี่ยที่ใช้ในการผลิต (คน) ปี 2553-2557 เมื่อนำข้อมูลมาคำนวณผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยรายไตรมาสแล้วสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 แสดงผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดัคส์ อินเทอร์เน็ตชันแนล จำกัด รายไตรมาสปี 2553-2557

จากภาพที่ 4.1 แสดงผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดัคส์ อินเทอร์เน็ตชันแนล จำกัด รายไตรมาส ปี 2553-2557 รวมระยะเวลา 5 ปี จะเห็นว่าโดยภาพรวมผลิตภาพแรงงานมีแนวโน้มคงที่เฉลี่ย 0.43 ตัน/คน เมื่อพิจารณาเป็นรายปีสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปี 2553 จะเห็นว่าในภาพรวมผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีมีค่าเท่ากับ 0.43 ตัน/คน ในไตรมาสที่ 1 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.38 ตัน/คน ไตรมาสที่ 2 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.41 ตัน/คน ส่วนไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากันคือ 0.46 ตัน/คน แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการจัดการแรงงานได้สอดคล้องกับแผนการผลิต

ปี 2554 โดยภาพรวมผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างคงที่ตลอดทั้ง 4 ไตรมาส คิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อปีเท่ากับ 0.44 ตัน/คน ในไตรมาสที่ 1 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.44 ตัน/คน ไตรมาสที่ 2 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.46 ตัน/คน ส่วนไตรมาสที่ 3 และไตรมาสที่ 4 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากันคือ 0.44 ตัน/คน โดยในไตรมาสที่ 2 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด เมื่อพิจารณาผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนและจำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ใช้จะเห็นว่า ปริมาณผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนที่ได้ในไตรมาสที่ 2 เท่ากับ 323.54 ตัน/คน ซึ่งใกล้เคียงกับผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่ 1 (328.96 ตัน/คน) ไตรมาสที่ 3 (323.05 ตัน/คน) และไตรมาสที่ 4 (312.44 ตัน/คน) ในขณะที่จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตลดลงเนื่องจากในช่วงไตรมาสที่

2 มีพนักงานรายวันบางส่วนลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ ส่งผลให้ไตรมาสที่ 2 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าในช่วงเวลาดังกล่าวบริษัทได้มีการจัดการแรงงานที่สอดคล้องกับแผนการผลิตถึงแม้ว่าจำนวนพนักงานจะลดลงจากเดิมเล็กน้อยก็ตาม

ปี 2555 ในภาพรวมผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีเท่ากับ 0.44 ซึ่งใกล้เคียงกับผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีในปี 2553 (0.43 ต้น/คน) และปี 2554 (0.44 ต้น/คน) โดยผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่ 1 เท่ากับ 0.43 ต้น/คน ไตรมาสที่ 2 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.41 ต้น/คน ไตรมาสที่ 3 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.44 ต้น/คน และไตรมาสที่ 4 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.49 ต้น/คน จะเห็นว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่ 2 มีค่าต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากคำสั่งซื้อสินค้า (Order) จากลูกค้ารายใหญ่ลดลงเล็กน้อย ในขณะที่จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ใช้ในการผลิตในไตรมาสที่ 2 มีจำนวน 722 คน ซึ่งสูงกว่าในทุกไตรมาส ทำให้ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสนี้ มีค่าต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกๆ ไตรมาส

ปี 2556 จะเห็นว่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในปีนี้มีแนวโน้มลดลง ทำให้ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีมีค่าลดลงเป็น 0.38 ต้น/คน โดยในไตรมาสที่ 1 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.45 ต้น/คน ไตรมาสที่ 2 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.43 ต้น/คน ไตรมาสที่ 3 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนลดลงเหลือ 0.22 ต้น/คน และไตรมาสที่ 4 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มเป็น 0.42 ต้น/คน จะเห็นว่าในไตรมาสที่ 3 ปริมาณผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนลดลงอย่างเห็นได้ชัด (139.61 ต้น) เนื่องมาจากคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้ารายใหญ่จากญี่ปุ่นลดลง อันเป็นผลมาจากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในประเทศของญี่ปุ่นในไตรมาสที่ 3 ที่ขยายตัวร้อยละ 1.9 ซึ่งลดลงครึ่งหนึ่งของอัตราการขยายตัวของไตรมาสก่อนหน้า โดยมีสาเหตุจากการส่งออกภายในประเทศชะลอตัว การบริโภคภาคครัวเรือนไม่ขยายตัว และการชะลอตัวของเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา จึงทำให้ปริมาณสั่งซื้อลดลง ผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนที่ได้จึงลดลง ในขณะที่จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ใช้ในการผลิตมีจำนวนใกล้เคียงกับไตรมาสอื่นๆ ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในช่วงเวลาดังกล่าวมีค่าต่ำที่สุด

ปี 2557 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในปีนี้มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยในไตรมาสที่ 1 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.39 ต้น/คน ไตรมาสที่ 2 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.43 ต้น/คน ไตรมาสที่ 3 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.48 ต้น/คน และไตรมาสที่ 4 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 0.47 ต้น/คน เหตุที่ในไตรมาสที่ 1 มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนต่ำที่สุดเป็นเพราะคำสั่งซื้อสินค้าของลูกค้ารายใหญ่น้อยกว่าในทุกๆ ไตรมาส ในขณะที่จำนวนแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนที่ใช้ในการผลิตไม่ได้ลดลงมากเมื่อเทียบกับไตรมาสอื่นๆ จึงทำให้ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อเดือน

ในไตรมาสที่ 1 มีค่าต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยต่อปีปรับตัวเพิ่มขึ้นจากปี 2556 เป็น 0.44 ตัน/คน แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีการจัดการแรงงานได้สอดคล้องกับแผนการผลิต ทำให้ผลผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยตลอดระยะเวลา 5 ปี มีแนวโน้มค่อนข้างคงที่

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวน 231 คน ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ครบ 231 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้สถิติอย่างง่าย คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนตามแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆของพนักงาน สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนสามารถอธิบายได้ดังนี้

### 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

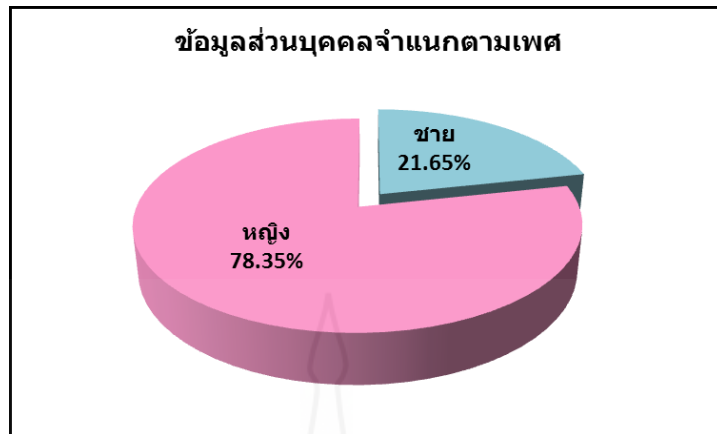
ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (231 คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	50	21.65
	หญิง	181	78.35
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	33	14.29
	ระหว่าง 25-34 ปี	51	22.08
	ระหว่าง 35-44 ปี	76	32.90
	ตั้งแต่ 45 ขึ้นไป	71	30.74



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

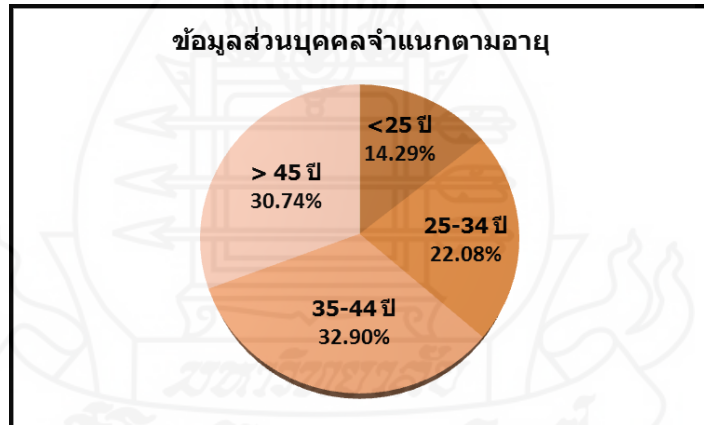
ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (231 คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	68	29.44
	สมรส	142	61.47
	หย่าร้าง/หม้าย	21	9.09
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	145	62.77
	มัธยมศึกษา /ปวช.	79	34.20
	อนุปริญญา /ปวส.	7	3.03
	ปริญญาตรี	0	0.00
ประสบการณ์ในการทำงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	38	16.45
	ระหว่าง 1-3 ปี	50	21.65
	ระหว่าง 4-6 ปี	38	16.45
	มากกว่า 6 ปีขึ้นไป	105	45.45
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	น้อยกว่า 10,000 บาท	184	79.65
	10,001-13,000 บาท	44	19.05
	13,001-16,000 บาท	2	0.87
	มากกว่า 16,000 บาท ขึ้นไป	1	0.43
ประเภทของพนักงาน	พนักงานรายวัน	212	91.77
	พนักงานประจำรายเดือน	19	8.23

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัทบีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทของพนักงาน สรุปผลการวิเคราะห์แยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้



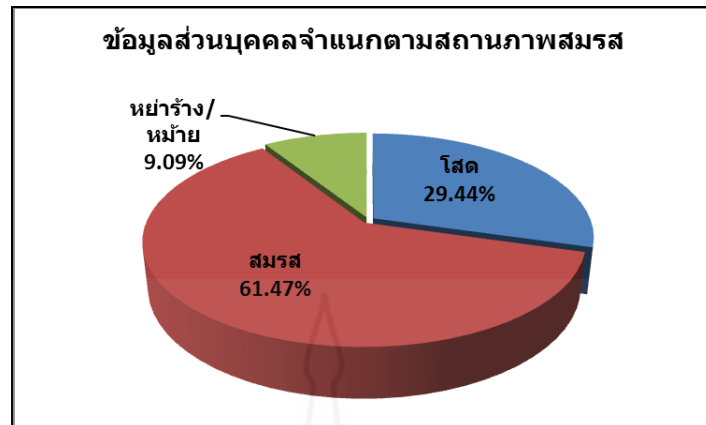
ภาพที่ 4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

จากภาพที่ 4.2 ซึ่งจะเห็นว่าจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 78.35 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65



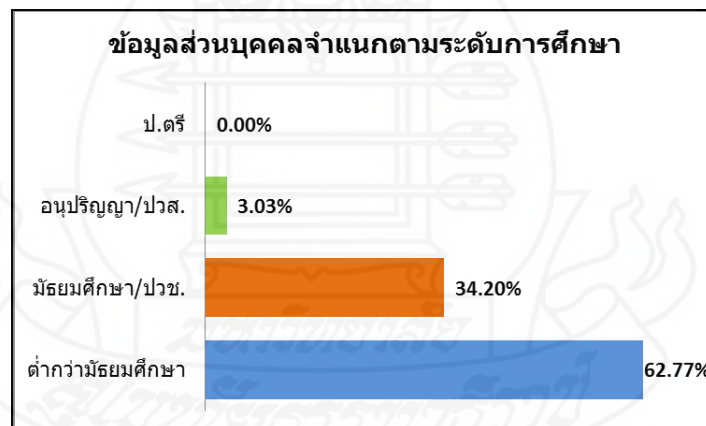
ภาพที่ 4.3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

จากภาพที่ 4.3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุมากที่สุดอยู่ในระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90 (76 คน) รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 30.74 (71 คน) และมีอายุระหว่าง 25-24 ปี ร้อยละ 22.08 (51 คน) ในขณะที่ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีเพียงร้อยละ 14.29 (33 คน)



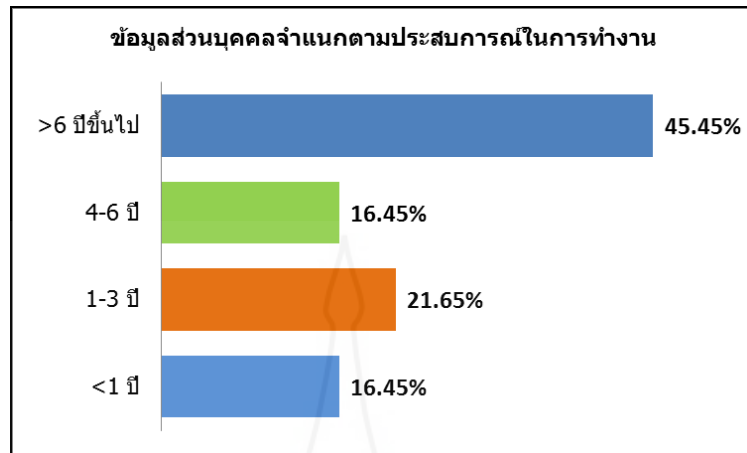
ภาพที่ 4.4 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านสถานภาพสมรส

จากภาพที่ 4.4 จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.47 (142 คน) รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 29.44 (68 คน) ส่วนผู้มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีร้อยละ 9.09 (21 คน)



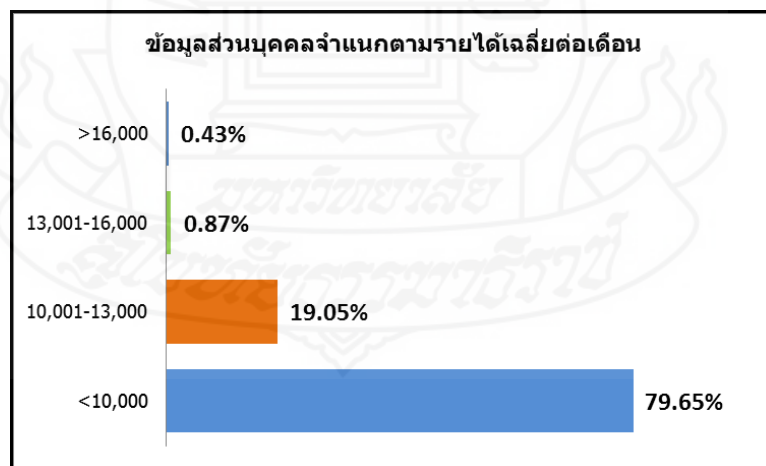
ภาพที่ 4.5 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

จากภาพที่ 4.5 ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 62.77% (145 คน) รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ร้อยละ 34.20 (79 คน) ในขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีร้อยละ 3.03 (7 คน) และไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี



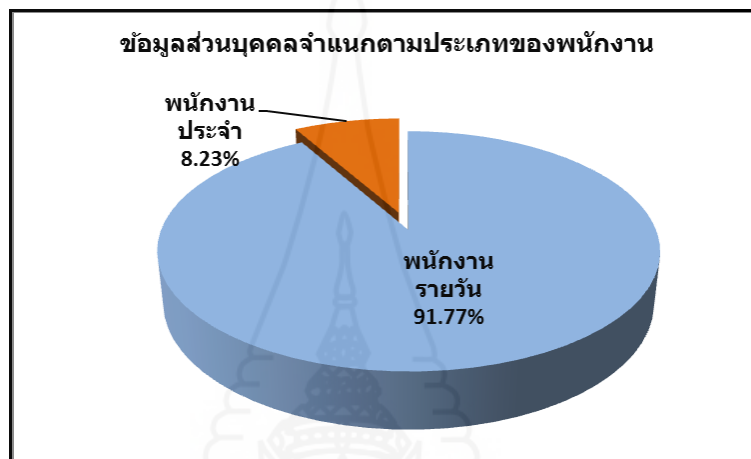
ภาพที่ 4.6 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากภาพที่ 4.6 ประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปีและน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45 ภาพรวมทั้งหมด



ภาพที่ 4.7 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากภาพที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 231 คน จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน มีจำนวนถึง 184 คน คิดเป็นร้อยละ 79.65% รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-13,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 19.05 (44 คน) รายได้เฉลี่ยระหว่าง 13,001-16,000 บาท/เดือน มีร้อยละ 0.87 (2 คน) และผู้มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 16,000 บาท/เดือน ขึ้นไปมีเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.43



ภาพที่ 4.8 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประเภทของพนักงาน

จากภาพที่ 4.8 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 91.77 (212 คน) ในขณะที่สัดส่วนของพนักงานประจำรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 8.23 (19 คน)

## 2.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่ย่าง โรงงานปิ้งสุกบริษัทบีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด โดยจะวิเคราะห์ผลทั้งในภาพรวมและแยกแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละด้านแยกเป็นด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายละเอียดผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง  
โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด แยกตามปัจจัยความ  
พึงพอใจในด้านต่างๆ

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1. ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ	3.30	1.57	พึงพอใจปานกลาง	4
2. ด้านการได้รับการฝึกอบรม	3.63	0.91	พึงพอใจมาก	2
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.48	1.08	พึงพอใจมาก	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	1.14	พึงพอใจมาก	1
รวม	3.55	1.18	พึงพอใจมาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้าน  
ต่างๆในภาพรวมพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน  
ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.77 รองลงมาคือด้านการได้รับการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63  
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 และด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.30  
ตามลำดับ

ในส่วนของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะเห็นว่าความพึงพอใจในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับมี  
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 1.57 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่า  
เบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 1.14 และด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ย  
เท่ากับ 1.08 ในขณะที่ด้านการได้รับการฝึกอบรมมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.91

หากพิจารณาความพึงพอใจในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน  
ร่วมงาน การได้รับการฝึกอบรมและด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานมีความพึง  
พอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้  
อาจมีสาเหตุจากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาจึงทำให้อัตรา  
ค่าจ้างที่ได้รับแปรผันตามโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ  
ระหว่าง 35-44 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีภาระในการดูแลครอบครัวค่อนข้างสูง ซึ่งอัตราค่าจ้างที่ได้รับ  
อาจไม่เพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงการได้รับอัตราค่าจ้างไม่เท่าเทียมกับผู้อื่นที่ทำงาน  
ในตำแหน่งเดียวกัน ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่างโรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในขณะนี้	3.45	1.14	พึงพอใจมาก	3
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.65	1.24	พึงพอใจมาก	1
3. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานล่วง เวลาและค่าเบี้ยขยัน	3.61	1.17	พึงพอใจมาก	2
4. ท่านพอใจกับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เพราะมีความยุติธรรม	3.42	2.24	พึงพอใจมาก	4
5. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนของท่าน เพราะเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.34	2.38	พึงพอใจปานกลาง	6
6. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในงานที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่ง เดียวกัน	2.68	1.30	พึงพอใจปานกลาง	8
7. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงาน ที่รับผิดชอบ	3.41	1.59	พึงพอใจมาก	5
8. ท่านพอใจกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรง เวลาของบริษัท	2.87	1.54	พึงพอใจปานกลาง	7
รวม	3.30	1.57	พึงพอใจปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในหัวข้อการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.65 รองลงมาคือหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าเบี้ยขยัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 หัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 หัวข้อความพึงพอใจกับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพราะมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยคิดเป็น 3.42 หัวข้อการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ในส่วนหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนเพราะเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 หัวข้อความพึงพอใจกับการจ่าย

ค่าตอบแทนที่ตรงเวลาของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนในงานที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งเดียวกันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.68

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าหัวข้อที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดคือหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนเพราะเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบันคิดเป็น 2.38 รองลงมาได้แก่ หัวข้อความพึงพอใจกับการพิจารณาค่าตอบแทนเพราะมีความยุติธรรม การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงเวลาของบริษัท ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนในงานที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งเดียวกัน การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าเบี่ยขยัน และหัวข้อความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.24 1.59 1.54 1.30 1.24 1.17 และ 1.14 ตามลำดับ

สำหรับความพึงพอใจในการทำงานด้านอัตราค่าจ้างในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาและค่าเบี่ยขยัน ความพึงพอใจกับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพราะมีความยุติธรรม และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางมี 3 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนเพราะมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งเดียวกัน และความพึงพอใจกับการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงเวลาของบริษัท

ตารางที่ 4.5 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสุกบริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ด้านการได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1. ท่านพอใจผู้บังคับบัญชาที่ท่านได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.37	1.01	พึงพอใจปานกลาง	8
2. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้พัฒนาทักษะการทำงาน	3.59	1.06	พึงพอใจมาก	5
3. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.57	1.06	พึงพอใจมาก	7



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
4. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะ ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.73	0.94	พึงพอใจมาก	3
5. ท่านพอใจกับการจัดฝึกอบรมของบริษัท เพราะตรงกับความต้องการของท่าน	3.58	0.79	พึงพอใจมาก	6
6. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะ ช่วยให้คุณเกิดความรู้ความเข้าใจในการ ทำงาน	3.75	0.79	พึงพอใจมาก	2
7. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะ ทำให้นุคคลต่างๆในหน่วยงานสามารถ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง	3.77	0.70	พึงพอใจมาก	1
8. ท่านพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะ ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.68	0.96	พึงพอใจมาก	4
รวม	3.63	0.91	พึงพอใจมาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับการฝึกอบรม จะเห็นว่าหัวข้อความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้นุคคลต่างๆในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับข้อรองลงมาคือ ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยให้คุณเกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้มีโอกาสนก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้พัฒนาทักษะการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความพึงพอใจกับการจัดฝึกอบรมของบริษัทเพราะตรงกับความต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะตรงกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาที่ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.37

หากพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพบว่าหัวข้อความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้พัฒนาทักษะการทำงานและความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดและมีค่าเท่ากับคือ 1.06 รองลงมาคือ ความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาที่ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็น 1.01 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 ในขณะที่หัวข้อความพึงพอใจกับการจัดฝึกอบรมของบริษัทเพราะตรงกับความต้องการและความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับคือ 0.79 และความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้นุคคลต่างๆในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้องมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการฝึกอบรมในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 7 ข้อที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้พัฒนาทักษะการทำงาน ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะตรงกับความต้องการ ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะทำให้นุคคลต่างๆในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง และความพึงพอใจกับการได้รับการฝึกอบรมเพราะช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางมีเพียง 1 ข้อ คือความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาที่ให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่าพนักงานยังไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและทั่วถึง จึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุ้งสุก บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1. ท่านพอใจการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า	3.42	1.46	พึงพอใจมาก	6
2. ท่านมีความพอใจกับการจัดระดับตำแหน่งงานเพราะมีความเหมาะสมกับความรู้	3.44	1.11	พึงพอใจมาก	5

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
ความสามารถของพนักงาน				
3. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจุบันของท่าน	3.74	1.07	พึงพอใจมาก	1
4. ท่านพอใจกับการส่งเสริมของบริษัทในการ พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพราะทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน	3.54	0.62	พึงพอใจมาก	4
5. ท่านพอใจกับการที่ท่านมีโอกาสย้ายไปทำงาน ในแผนกอื่นได้ (จุดงานอื่น)	2.99	1.00	พึงพอใจปานกลาง	8
6. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.98	พึงพอใจมาก	2
7. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่าง เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.30	1.29	พึงพอใจปานกลาง	7
8. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับ พนักงานคนอื่นๆ	3.67	1.11	พึงพอใจมาก	3
รวม	3.48	1.08	พึงพอใจมาก	

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน จะเห็นว่าความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.74 รองลงมาได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ความพึงพอใจกับการส่งเสริมของบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน เพราะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจกับการจัดระดับตำแหน่งงานเพราะมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และความพึงพอใจกับการที่มีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 3.67 3.54 3.44 3.42 3.30 และ 2.99 ตามลำดับ

ในส่วนของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าหัวข้อที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดคือความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเท่ากับ 1.46

รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 ในขณะที่ความพึงพอใจกับการจัดระดับตำแหน่งงานเพราะมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและการได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 ส่วนหัวข้อความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบันมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 ความพึงพอใจกับการที่ได้มีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่นมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และหัวข้อความพึงพอใจกับการส่งเสริมของบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพราะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ 0.62

ในภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 6 ข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเพราะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ความพึงพอใจกับการจัดระดับตำแหน่งงานเพราะที่ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบัน ความพึงพอใจกับการส่งเสริมของบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพราะทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ ในขณะที่ความพึงพอใจในระดับปานกลางมีเพียง 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจกับการที่มีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่น และการมีโอกาสดำเนินการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชายังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานในแผนกอื่นเท่าที่ควร และการจัดตำแหน่งงานยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานทำงานไม่มีกำลังใจและแรงผลักดันในการทำงาน

ตารางที่ 4.7 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสุกบริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
1. ท่านพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.77	พึงพอใจมาก	2
2. ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.76	พึงพอใจมาก	4

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (N= 231)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า	อันดับ
3. ท่านพึงพอใจในการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.87	0.95	พึงพอใจมาก	3
4. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	3.62	2.84	พึงพอใจมาก	5
5. เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ	4.08	0.81	พึงพอใจมาก	1
6. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.49	0.99	พึงพอใจมาก	7
7. ท่านรู้สึกว่ามีความสุขทุกครั้งเมื่อได้มาทำงานที่บริษัทแห่งนี้	3.57	0.85	พึงพอใจมาก	6
รวม	3.77	1.14	พึงพอใจมาก	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นว่าหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ คิดเป็น 4.08 รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความพึงพอใจต่อความร่วมมือและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณภาพงานในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความรู้สึกว่ามีมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้มาทำงานที่บริษัทแห่งนี้ และการที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.87 3.85 3.62 3.57 และ 3.49 ตามลำดับ

ในส่วน of ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากตารางแสดงให้เห็นว่าหัวข้อที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดคือ ความรู้สึกว่าคุณภาพงานในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเท่ากับ 2.84 รองลงมาคือการที่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ความพึงพอใจในการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 ความรู้สึกว่ามีมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้มาทำงานที่บริษัทแห่งนี้มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ความพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และความพึงพอใจต่อความร่วมมือและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุดคือ 0.76

ในภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงสภาพการทำงานที่ดี บรรยากาศการทำงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจงใจให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในขณะปฏิบัติงาน

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆของพนักงาน จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุ่รงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆทั้ง 4 ด้านที่ทำการสอบถาม ความพึงพอใจของพนักงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านอัตราค่าจ้างมากที่สุดโดยมีร้อยละสูงถึง 71.20 รองลงมาคือด้านการได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 14.40 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 8.80 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 5.60 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านต่างๆที่กลุ่มตัวอย่างให้มียละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
อัตราค่าจ้างที่ได้รับ	89	71.20
การได้รับการฝึกอบรม	18	14.40
โอกาสก้าวหน้าในงาน	11	8.80
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	5.60
รวม	125	100.00

จากตารางที่ 4.8 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ โดยมีข้อเสนอแนะสูงสุดรวมทั้งหมด 89 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาได้แก่ด้านการได้รับการฝึกอบรม มีข้อเสนอแนะเป็นจำนวน 18 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 14.40 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีจำนวนข้อเสนอแนะ 11 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 8.80 ในขณะที่ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 5.60 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจทั้ง 4 ด้านสรุปได้ดังนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

3.1.1 พนักงานมีความเห็นว่าบริษัทควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับวุฒิ การศึกษาของพนักงาน เนื่องจากมีพนักงานบางส่วนได้รับอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสมกับระดับ การศึกษาทำให้พนักงานขาดกำลังใจในการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ กว่ามัธยมศึกษาได้รับอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. เป็นต้น

3.1.2 พนักงานเสนอให้บริษัทควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับความสามารถ ของพนักงาน เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงพนักงานเห็นว่าพนักงานบางส่วนที่ทำงานดี มี ความสามารถกลับ ได้รับอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับคนที่ทำงาน โดยไม่มีความตั้งใจและทำงาน ผิดพลาดบ่อย ซึ่งหากผู้บริหารมองข้ามความสามารถของพนักงานที่ไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้าง อาจทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงานเพราะพนักงานเห็นว่าการตั้งใจและมุ่งมั่นทำงาน ไม่ได้ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

3.1.3 บริษัทควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับจุดงานที่ทำอยู่ เพราะแต่ละจุด งานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่ทำงานในจุดงานที่มีอุณหภูมิสูงหรือเย็น จัดเห็นว่ายัง ได้รับอัตราค่าจ้างไม่เหมาะสม หากบริษัทพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับจุด งานที่ทำอยู่จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ พนักงานอยากทำงานและส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มขึ้น

3.1.4 พนักงานให้ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน และสามารถชี้แจงเหตุผลในการปรับขึ้นอัตราค่าจ้างแก่ให้พนักงานแต่ละคนได้ โดยอาจแสดงให้ พนักงานเห็นเป็นแบบการประเมินผลความสามารถในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงาน เข้าใจและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองให้ดีขึ้นได้

3.1.5 บริษัทควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงานของ พนักงาน เนื่องจากพนักงานเห็นว่าบริษัทยังไม่มีความเป็นธรรมในการปรับอัตราค่าจ้างระหว่าง พนักงานเก่าและพนักงานใหม่เท่าที่ควร เพราะยังมีพนักงานใหม่บางส่วนที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานน้อยกว่า 1 ปีหรือเพิ่งเข้างานใหม่ได้รับอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับพนักงานที่มีประสบการณ์ใน การทำงานมากกว่า เมื่อเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานที่เท่ากัน ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้ พนักงานที่ทำงานมานานเสียกำลังใจในการทำงานบริษัทควรพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

3.1.6 บริษัทควรจัดตั้งคณะกรรมการสภาพเพื่อเป็นสื่อกลางในการรับเรื่องร้อง ทุกข์ของพนักงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม เพราะพนักงานเห็นว่าบางกรณีการเรียกร้อง เรื่องอัตราค่าจ้างกับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิด ยังไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือตอบสนองเท่าที่ควรจึง

ต้องการให้มีหน่วยงานมาประสานงานเพื่อแจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารระดับสูงให้ช่วยพิจารณาซึ่งอาจได้รับการตอบสนองที่รวดเร็วกว่า

### 3.2 ข้อเสนอแนะด้านการได้รับการฝึกอบรม

พนักงานมีข้อเสนอแนะให้บริษัทจัดฝึกอบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานแต่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เช่น หลักสูตรฝึกอบรมพุทธศาสนา หลักสูตรการป้องกันปัญหาเสพติด หลักสูตรการทำงานเป็นทีม เป็นต้น โดยพนักงานต้องการได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องการให้บริษัทจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันทุกคน

### 3.3 ข้อเสนอแนะด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีการหมุนเวียนพนักงานหรือสลับสับเปลี่ยนให้พนักงานสามารถไปทำงานแผนกอื่นได้ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจในแต่ละจุดงาน มองเห็นภาพรวมในกระบวนการผลิต เพราะเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันพนักงานเห็นว่าบริษัทควรเปิดรับสมัครตำแหน่งงานภายในเพื่อให้พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสอดคล้องได้มีโอกาสสอบเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็แรงจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้บริษัทควรจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เนื่องจากยังมีพนักงานบางส่วนทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพราะไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

### 3.4 ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พนักงานให้ข้อเสนอแนะว่าบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน เช่น กีฬาสี การออกค่าย การเข้าชมรม เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันมากขึ้น ได้เรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความสามัคคีในการทำงานมากขึ้น



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาผลิตภาพแรงงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในครั้งนี้ สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

#### 1. สรุปผลการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

1.1.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงาน แผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด จำนวน 547 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 231 คน

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนนี้เป็นข้อมูลทั่วไปชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทพนักงาน

**ส่วนที่ 2** การสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความพึงพอใจต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับ (2) ด้านความพึงพอใจต่อการได้รับการฝึกอบรม (3) ด้านความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในงาน และ (4) ด้านความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ของพนักงานที่ต้องการให้ทางบริษัทจัดให้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

### 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด รายไตรมาส ปี 2553-2557 เก็บรวบรวมข้อมูลผลผลิต และจำนวนแรงงานที่ใช้ จากแผนกผลิตไก่อ่าง

1.3.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 1) ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ในวันที่ 7 เมษายน 2558 และเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบในวันที่ 12 เมษายน 2558
- 2) นำแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดที่ได้มากำหนดตัวเลขและลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลและหาค่าทางสถิติต่อไป

### 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.4.1 ข้อมูลผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด คำนวณโดยใช้วิธีการหาค่าผลผลิตเฉลี่ย (AP) รายไตรมาส

1.4.2 ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล 3 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทพนักงาน โดยการหาความถี่และค่าร้อยละ

**ส่วนที่ 2** วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**ส่วนที่ 3** วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างในด้านความพึงพอใจต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

### 1.5 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ การศึกษาผลิตภาพแรงงาน และการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 1.5.1 การศึกษาผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด รายไตรมาส ปี 2553-2557

พบว่าโดยภาพรวมทั้ง 5 ปี ผลิตภาพแรงงานมีแนวโน้มคงที่เฉลี่ย 0.43 ตัน/คน เมื่อพิจารณาเป็นรายปีจะเห็นว่าในปี 2553 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้ง 4 ไตรมาส เท่ากับ 0.43 ตัน/คน สำหรับปี 2554 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีแนวโน้มคงที่คิดเป็นเท่ากับ 0.44 ตัน/คน และในปี 2555 ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นแต่มีค่าเท่ากับปีก่อนหน้าคือเท่ากับ 0.44 ตัน/คน ในส่วนของผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยปี 2556 มีแนวโน้มลดลงเหลือ 0.38 ตัน/คน สาเหตุเพราะคำสั่งซื้อสินค้า (Order) ของลูกค้ารายใหญ่จากญี่ปุ่นลดลงในไตรมาสที่ 3 อันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจภายในประเทศ ในขณะที่ผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยในปี 2557 ปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น โดยผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 ตัน/คน แสดงให้เห็นว่าตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาบริษัทมีการจัดการแรงงานได้สอดคล้องกับแผนการผลิตเพื่อรักษาค่าผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยได้อย่างใกล้เคียงกัน

#### 1.5.2 การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสูง บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 78.35 และเพศชายร้อยละ 21.65 ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมากที่สุดมี

อายุระหว่าง 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.74 อายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 22.08 และอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 14.29

ในด้านสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61.47 มีสถานภาพสมรสแล้ว รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 29.44 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 9.09 สำหรับด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา ร้อยละ 62.77 ในขณะที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 34.20 และมีระดับการศึกษานอกระบบ/ปวส. ร้อยละ 3.03 ทั้งนี้ในกลุ่มตัวอย่างไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเลย

สำหรับประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่ามากที่สุดมีประสบการณ์มากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 21.65 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 16.45 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 16.45 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี

การวิเคราะห์ในด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท โดยมีค่าสูงถึงร้อยละ 79.65 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-13,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.05 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,001-16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.87 ในขณะที่มีผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 16,000 บาทขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 0.43 ในส่วนของประเภทพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 91.77 และเป็นพนักงานประจำรายเดือน ร้อยละ 8.23

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

**ส่วนที่ 3** ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานที่ต้องการให้บริษัทจัดให้เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน โดยมีจำนวนข้อเสนอแนะรวมทั้งหมด 125 ข้อ แยกเป็นข้อเสนอแนะ

แต่ละด้านดังนี้ ด้านอัตราค่าจ้างมีข้อเสนอแนะมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 71.20 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 14.40 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 8.80 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีข้อเสนอแนะน้อยที่สุดร้อยละ 5.60

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผลิตภาพแรงงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

### 2.1 ผลการศึกษาผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไถ่อย่าง โรงงานปรุงสูง บริษัท บีฟูคส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ในภาพรวมผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย ปี 2553-2557 รวมระยะเวลา 5 ปี มีแนวโน้มคงที่ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการด้านแผนการผลิตและจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตได้อย่างสอดคล้องกัน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานที่ลดลงคือ ปริมาณคำสั่งซื้อสินค้าจากลูกค้ารายใหญ่ที่ลดลงในขณะที่มีการใช้จำนวนแรงงานเท่าเดิม ทั้งนี้ ปริมาณคำสั่งซื้อสินค้าที่ลดลงเป็นสิ่งที่บริษัทไม่สามารถควบคุมได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจภายในประเทศของลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้าจากบริษัท ดังนั้นปัจจัยที่สามารถจัดการได้คือ จำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิตต้องจัดการให้สอดคล้องกันกับแผนการผลิตเพื่อไม่ให้ผลิตภาพแรงงานมีค่าลดลงจากค่าเฉลี่ยที่บริษัทกำหนด และอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อผลิตภาพแรงงานคือความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการปรับอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานตามระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ทำงานยังไม่เหมาะสม ทำให้พนักงานบางส่วนรู้สึกไม่มีความสนใจในการทำงานซึ่งอาจมีผลทำให้ผลผลิตลดลง ในขณะที่ความพึงพอใจในการได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามบริษัทควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ และสนับสนุนหรือจัดหาให้ตามความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รักความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตที่ได้มากขึ้น ผลิตภาพแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น

## 2.2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานแยกแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อ่าง โรงงานปรงสุก บริษัท บีฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

### 2.2.1 ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับผู้ศึกษาพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่แสดงกลับมาคาดว่าน่าจะเป็นเพราะยังมีพนักงานบางส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่ได้รับอัตราค่าจ้างใกล้เคียงกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานหลายปี ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาของพนักงานใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าพนักงานเก่า จึงมีผลต่ออัตราค่าจ้างเริ่มต้นที่ได้รับทำให้อัตราค่าจ้างของพนักงานกลุ่มดังกล่าวใกล้เคียงกัน ส่งผลให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานหลายปีบางส่วนเสียกำลังใจในการทำงาน ประกอบกับพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา จึงทำให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดซึ่งยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลให้ความพึงพอใจอยู่แค่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาเห็นว่าบริษัทควรพิจารณาเรื่องการปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน เนื่องจากเรื่องของรายได้เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจในการทำงานค่อนข้างมาก หากพนักงานรู้สึกยังไม่ได้รับอัตราค่าจ้างตามความเหมาะสมแล้วจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน

### 2.2.2 ด้านการได้รับการฝึกอบรม

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก มีเพียงในหัวข้อการได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานอาจให้ความสำคัญกับเวลาที่ใช้ในการผลิตมากเกินไปโดยไม่ได้สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามตารางเวลาที่ฝ่ายบุคคลกำหนดอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากแบบสอบถามที่พนักงานต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมทั้งหลักสูตรที่เกี่ยวกับการทำงานและที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานทุกๆ 1 เดือน ผู้ศึกษาเห็นว่า การได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเพราะช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน ช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของพนักงานและอัตราค่าจ้างที่จะได้รับในอนาคต เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับการฝึกอบรมแล้วย่อมส่งผลต่อการผลิตเพราะพนักงานมีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

### 2.2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ยกเว้นความพึงพอใจกับการมีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่น (จุดงานอื่น) และความพึงพอใจกับโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สาเหตุน่าจะมาจากกำลังคนในการผลิตอาจยังไม่เพียงพอที่จะสามารถหมุนเวียนพนักงานไปทำงานในแผนกอื่นหรือจุดงานอื่นได้ และงานที่ได้รับมอบหมายอาจยังไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้บริษัทควรมีการหมุนเวียนพนักงานหรือสลับสับเปลี่ยนให้พนักงานสามารถไปทำงานแผนกอื่นได้ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจในแต่ละจุดงาน มองเห็นภาพรวมในกระบวนการผลิตเพราะเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้ศึกษาเห็นว่าบริษัทควรมีการสอบวัดระดับความรู้ความสามารถของพนักงานก่อนเริ่มงานแล้วจึงจัดให้พนักงานทำตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลคะแนนพร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลให้พนักงานเข้าใจว่าความสามารถระดับใดสามารถทำงานที่แผนกใดได้บ้างเพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจตรงกัน

การได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ากับองค์กรซึ่งสิ่งนี้จะช่วยให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอันจะส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น

### 2.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบริษัทมีสภาพการทำงานที่ดี พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีความสามัคคีกันดี อย่างไรก็ตามบริษัทควรรักษาสภาพที่ดีเช่นนี้ให้คงอยู่ตลอดไปและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานให้ดียิ่งขึ้นด้วยการจัดกิจกรรมสันทนาการให้มากขึ้นเพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น

ผู้ศึกษาเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมากไม่ด้อยไปกว่า 3 ปัจจัยแรกที่ได้กล่าวข้างต้น เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีหรือไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจในขณะทำงานและความสุขในการทำงานซึ่งย่อมส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่อย่าง โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรปรับปรุงปัจจัยด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการฝึกอบรม โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้อยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้ขึ้นมาอยู่ในระดับมากและมากที่สุดต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

จากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานมีความเห็นว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับยังไม่เหมาะสม ดังนั้นบริษัทควรปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานและให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผู้ศึกษาเห็นว่าควรทำการสำรวจเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการกับบริษัทอื่นที่ทำการประเภทเดียวกันหลายๆ บริษัท และนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

##### 3.1.2 ด้านการได้รับการฝึกอบรม

จากแบบสอบถามพบว่า การได้รับการฝึกอบรมยังไม่เพียงพอ พนักงานยังไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกันทุกคน ผู้ศึกษาเห็นว่าบริษัทควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงานและประสบการณ์ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงจุดที่สุด นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะหลักสูตรที่ต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้วย เนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน อันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

##### 3.1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การที่พนักงานมีความพึงพอใจกับการที่มีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่นได้ และความพึงพอใจกับการที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้พนักงานได้



เรียนรู้ในตำแหน่งงานอื่นยังไม่เพียงพอ พนักงานไม่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติมในแผนกอื่นเท่าที่ควรและการจัดตำแหน่งงานยังไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับการให้โอกาสพนักงานได้เปลี่ยนไปทำงานในแผนกหรือจุดงานที่พนักงานต้องการ ซึ่งเมื่อพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่งงานอย่างเต็มที่แล้วย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามบริษัทควรให้การสนับสนุนความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งช่วยยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) การศึกษาผลิตภาพแรงงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแค่แผนกหนึ่งในบริษัทเท่านั้น สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งต่อไปคือ การศึกษาผลิตภาพแรงงานในแผนกผลิตสินค้าอาหารประเภทอื่นด้วย เพื่อจะได้ทราบแนวโน้มผลิตภาพแรงงาน และปรับปรุงให้มีผลิตภาพแรงงานสูงสุด

2) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแค่แผนกหนึ่งในบริษัทเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของแผนกอื่นๆ เช่น แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกวิศวกรรม แผนกสาขาภิบาล แผนกคลังสินค้า เป็นต้น

3) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สุก บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด กับบริษัทอื่นๆ ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน เพื่อนำมาปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* (13-6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2539). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: วิทยาการ.
- คนยา พงษ์ไพบูลย์. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ของผลผลิตภาพแรงงานในสาขาอุตสาหกรรมการผลิตกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ครุณี ศุภมณี. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ดารารัตน์ เลิศสุวรรณโรจน์. (2551). ความพึงพอใจในงานของลูกจ้าง: กรณีศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตคอนกรีต จังหวัดราชบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). *เศรษฐศาสตร์จุลภาค*. กรุงเทพฯ: Dimond in Buiness World.
- นันทวล วงศ์คำลือ, และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายปฏิบัติการเครดิต อาคารแจ้งวัฒนะ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4), 273-289.
- บรรพต ศรีวิเศษ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท วายเอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พิมพ์ชนา ะมัง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ตอุตสาหกรรม จำกัด (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- รัชฎาพร เลิศโกถานนท์. (2554). อุปสงค์แรงงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*, (5-26). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัชฎาพร เลิศโกถานนท์, สุวรรณิ คำมัน (2554). ประชากร ทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*, 1-45. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่งนภา บุญธรรมรงค์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วงศ์วิศ สมฤทธิ์ฐิติกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการพิชซ่าฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วาสนา หมั่นเดช. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วิลาวรรณ พยาน้อย. (2546). *ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐที่มีต่อการปฏิบัติงาน* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศศิมา พลสุวัฒน์. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท ไลน์แอร์ไลน์ จำกัด สาขาประเทศไทย* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิรินทร์ยา อยู่สุข. (2550). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โอ เอช กรุ๊ป จำกัด* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร นามจันดี. (2546). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- ศิริรินทร์ ทะรินทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย* (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริลักษณ์ อ่ำโกเมนทร์. (2553). *การศึกษาผลิตภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมชาย รอดนุช. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิว แพลมทองฟู๊ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2543). *ดัชนีผลิตภาพแรงงาน*. (รายงานผลการวิจัยโครงการเสนอกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ. (2549). *สถิติผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม*. (รายงานฉบับ สมบูรณ์โครงการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริพร ชิดสวน. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย* (รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สิริวีร่า อินทนา. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพแรงงานในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุธานี นุกูลอ้ออริ. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย สำนักงานใหญ่* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.). (2557, มิถุนายน). *ดัชนีอุตสาหกรรม: ดัชนีผลิตภาพ แรงงานอุตสาหกรรม*. สืบค้นจาก <http://www.oie.go.th/academic/index>.
- อนันท์ พุทธิรี, ปุณชกริก สุภอมรกุล, และพรสวรรค์ รักเป็นธรรม. (2553, ตุลาคม). *ดัชนีผลิตภาพแรงงาน วารสารธนาคารแห่งประเทศไทย*. สืบค้นจาก [https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc\\_Lib\\_statisticsHorizon/LCI.pdf](https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc_Lib_statisticsHorizon/LCI.pdf).
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

เอกสิทธิ์ กาญจนภิญโญกุล. (2554, สิงหาคม). ผลิตภัณฑ์. นิตยสารการเงินการธนาคาร  
โพสต์ทูเดย์. สืบค้นจาก <https://www.scbeic.com>

Ferguson and Maurice .(1978). *Political Information : Comment, Journal of Law and  
Economics*, Vol.19, No.2 (August 1978), pp. 341-346.

Ferguson and Maurice. (1978). *Economic Analysis Theory and Application*. 3rd.ed. Illinois  
D.Irwin. INC.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori)  
โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด

---

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ในหลักสูตรปริญญา  
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วัตถุประสงค์  
เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori)  
โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

ในการตอบแบบสอบถาม ใ้ร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและพิจารณา  
ตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้ในความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการ  
นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

อนึ่งข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและการนำเสนอจะ  
ประมวลผลออกมาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

ผู้ศึกษา

นางสาวรุ่งพิรุณ พู่เฟื่อง

## แบบสอบถาม

## ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกผลิตไก่ย่าง (Roasted Yakitori)

## โรงงานปรุงสุก บริษัท บีฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบาย ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือก

1. เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง
2. อายุ ( ) 1. น้อยกว่า 25 ปี ( ) 2. ระหว่าง 25-34 ปี  
( ) 3. ระหว่าง 35-44 ปี ( ) 4. ตั้งแต่ 45 ขึ้นไป
3. สถานภาพ ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 3. หย่าร้าง/หม้าย
4. ระดับการศึกษา ( ) 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ( ) 2. มัธยมศึกษา / ปวช.  
( ) 3. อนุปริญญา / ปวส. ( ) 4. ปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ในการทำงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี ( ) 2. ระหว่าง 1-3 ปี  
( ) 3. ระหว่าง 4-6 ปี ( ) 4. มากกว่า 6 ปีขึ้นไป
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
( ) 1. น้อยกว่า 10,000 บาท ( ) 2. 10,001-13,000 บาท  
( ) 3. 13,001-16,000 บาท ( ) 4. มากกว่า 16,000 บาท ขึ้นไป
7. ประเภทของพนักงาน ( ) 1. พนักงานรายวัน ( ) 2. พนักงานประจำรายเดือน

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็น หรือความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ เพียงใด กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยที่

- |           |                   |           |             |
|-----------|-------------------|-----------|-------------|
| 5 หมายถึง | พึงพอใจมากที่สุด  | 4 หมายถึง | พึงพอใจมาก  |
| 3 หมายถึง | พึงพอใจปานกลาง    | 2 หมายถึง | พึงพอใจน้อย |
| 1 หมายถึง | พึงพอใจน้อยที่สุด |           |             |



3.1 ท่านพอใจการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เพราะทำให้มีโอกาsk้าวหน้า					
3.2 ท่านมีความพอใจกับการจัดระดับตำแหน่งงานเพราะมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน					
3.3 ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจุบันของท่าน					
3.4 ท่านพอใจกับการส่งเสริมของบริษัทในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานเพราะทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน					
3.5 ท่านพอใจกับการที่ท่านมีโอกาสย้ายไปทำงานในแผนกอื่น (จุดงานอื่น) ได้					
3.6 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.7 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.8 ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและทัดเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ					
<b>4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
4.1 ท่านพึงพอใจในความสนิทสนมเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน					
4.2 ท่านพึงพอใจต่อความร่วมมือและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน					
4.3 ท่านพึงพอใจในการได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
4.4 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในบริษัททำงานด้วยความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
4.5 เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้เสมอ					
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
4.6 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
4.7 ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้มาทำงานที่บริษัทแห่งนี้					

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ท่านต้องการให้บริษัทจัดให้ ซึ่งจะช่วยให้คุณมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ด้านอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

.....  
.....  
.....

ด้านการได้รับการฝึกอบรม

.....  
.....  
.....

ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน

.....  
.....  
.....

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



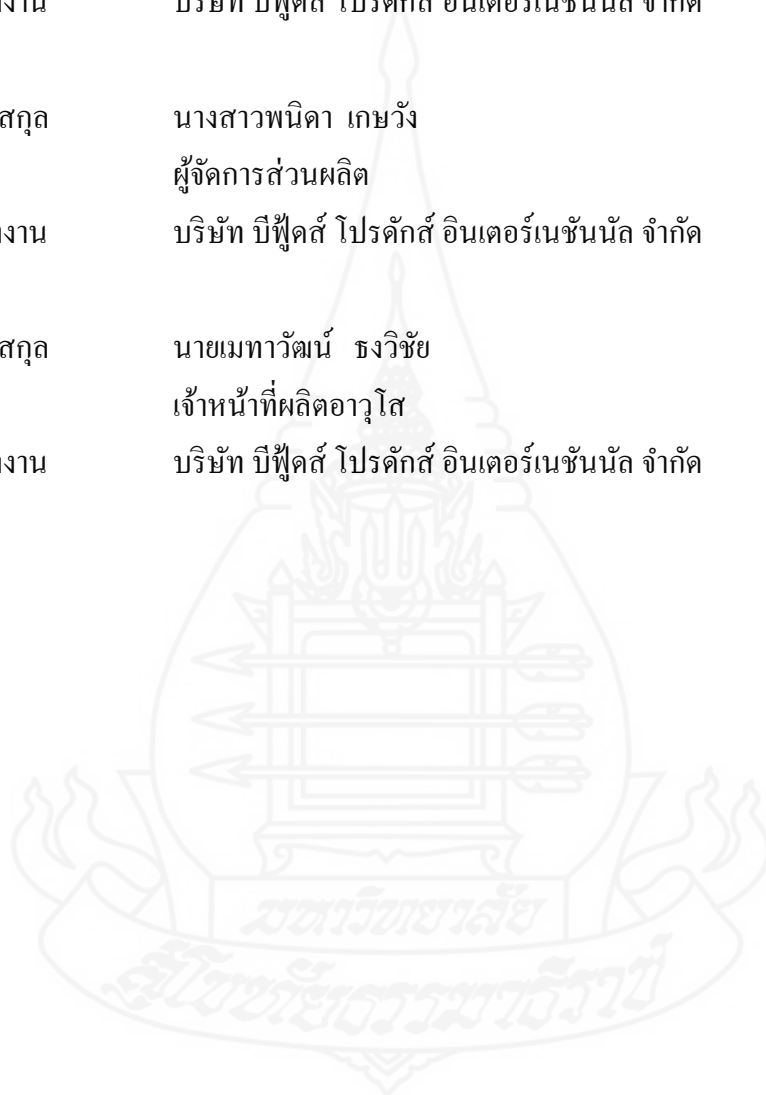
ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



## ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสาวนัฐ จิตตาภรณ์
ตำแหน่ง	ผู้จัดการอาวุโสแผนกผลิต
สถานที่ทำงาน	บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวพนิดา เกษวัง
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วนผลิต
สถานที่ทำงาน	บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด
ชื่อ – นามสกุล	นายเมทาววัฒน์ ธงวิชัย
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ผลิตอาวุโส
สถานที่ทำงาน	บริษัท บีฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชันนัล จำกัด



ภาคผนวก ค

ข้อมูลพื้นฐานของเครือข่ายโกร





## ความสำเร็จของเครือเบทาโกร

- พ.ศ. 2553 ผลิตภัณฑ์ไส้กรอก“เบทเทอร์ฟู้ด” ของเครือเบทาโกร ได้รับรางวัลสินค้าคุณภาพดีเด่น “International Sausage Quality Competition” 5 ประเภทผลิตภัณฑ์ จากการประกวดในงานแสดงนิทรรศการระดับโลกเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ IFFA 2010 ที่เมืองแฟรงค์เฟิร์ต ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจัดโดย The German Butcher’s Association
- พ.ศ. 2553 โรงงานแปรรูปสุกรพัทลุง บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด ได้รับรางวัลชนะเลิศโรงฆ่าสัตว์สะอาดอันดับที่ 1 ของประเทศจากกรมปศุสัตว์
- พ.ศ. 2552 บริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปี ติดต่อกัน (2548-2552) และในปีเดียวกันนี้ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โรงงานลพบุรี 1-2 โรงงานพระประแดง โรงงานนครปฐม และโรงงานปากช่อง ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานประจำปีพร้อมกัน 5 โรงงาน
- พ.ศ. 2552 โรงงานผลิตอาหารสัตว์ในเครือเบทาโกรได้รับการรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001:2007 & TIS18001:1999 พร้อมกันทั้ง 7 โรงงาน ประกอบด้วย บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลพบุรี 1 และ 2 พระประแดง ปากช่อง และนครปฐม บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด โรงงานหาดใหญ่ และบริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด โรงงานลพบุรี
- พ.ศ. 2551 โรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท เบทาโกรภาคเหนือ เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เปิดดำเนินการ อย่างเป็นทางการ ที่จังหวัดลำพูน เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจอาหารสัตว์ในเขตจังหวัดทางภาคเหนือ
- พ.ศ. 2550 บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โฟรเซนฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด เปิดดำเนินการ โรงงานผลิต อาหารปรุงสุกแช่แข็งแห่งใหม่อย่างเป็นทางการ ที่จังหวัดลพบุรี เพื่อรองรับการเติบโตของตลาดส่งออกไก่ปรุงสุก ไปยังประเทศญี่ปุ่น
- พ.ศ. 2550 โรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำและสัตว์เลื้อย บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) และ โรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด เปิดดำเนินงานอย่างเป็นทางการ พร้อมกันทั้ง 2 โรงงาน เพื่อรองรับความต้องการของตลาดและเพิ่มศักยภาพการผลิตอาหารสัตว์ของเครือฯ ให้ก้าวหน้าสู่ระดับสากล ณ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
- พ.ศ. 2549 ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกร ภายในอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปิดดำเนินงานอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นศูนย์กลางของกาวิจัยและ

พัฒนาด้านอาหารสัตว์ ปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์อาหาร รวมทั้งเป็นห้องปฏิบัติการกลางที่มีอุปกรณ์อันทันสมัยตามมาตรฐานสากล เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยทุกขั้นตอนการผลิต

- พ.ศ. 2547 บริษัท ไทย เอส พี เอฟ โปรดักส์ จำกัด ได้รับการรับรองระบบการวิเคราะห์อันตรายและควบคุมจุดวิกฤตในกระบวนการผลิต หรือ HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Point) ด้านสุกรขุนปลอดสารตกค้างอันตรายแห่งแรกและแห่งเดียวในเอเชียอาคเนย์จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ หรือ MASCI
- พ.ศ. 2546 ดำเนินโครงการก่อตั้ง “ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกร (Betagro Science Center)” ที่อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนห้องปฏิบัติการกลางเพื่อทดสอบอาหารสัตว์ โรคสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์ และในปีเดียวกันนี้ ก็ได้ดำเนินโครงการก่อสร้างโรงงานผลิตเวชภัณฑ์และอาหารเสริมแห่งใหม่ที่ทันสมัยที่สุดในประเทศไทย และโครงการก่อสร้างโรงงานผลิตอาหารสัตว์สำหรับไก่เนื้อที่จังหวัดลพบุรี โดยได้ออกแบบไว้เพื่อรองรับกระบวนการผลิตอาหารที่ปลอดภัย
- พ.ศ. 2546 ดำเนินโครงการก่อสร้าง สวนอุตสาหกรรมอาหาร เครือเบทาโกร แห่งที่ 2 (Betagro Food Complex 2) ที่ จังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาและผลิตอาหารคุณภาพผู้บริโภคร
- พ.ศ.2545 บริษัท อายิโนะโมะไต้ะ เบทาโกร โพรเซ้นฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 และระบบวิเคราะห์อันตรายและควบคุมจุดวิกฤตในการบวนการผลิต หรือ HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Point)
- พ.ศ.2545 เครือเบทาโกร ได้รับโล่ของสมาคมผู้เลี้ยงสุกรแห่งชาติ ในฐานะผู้สนับสนุนโครงการสุกรปลอดสารตกค้าง โดยสุกรทุกตัวที่ผลิตในเครือเบทาโกรไม่มีการใช้สารเร่งการเจริญเติบโตหรือสารเร่งเนื้อแดง
- พ.ศ.2544 บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ในส่วนสำนักงาน และ โรงงานผลิตอาหารสัตว์ 4 แห่งที่สมุทรปราการ ลพบุรี นครราชสีมา และนครปฐม บริษัท อาหารเบทาเทอร์ จำกัด และบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด รวมทั้ง บริษัท เบทาโกร ไฮบริด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2000
- พ.ศ.2544 บริษัท อาหารเบทาเทอร์ จำกัด ร่วมกับ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จัดตั้ง “โรงเรียนเพื่อผู้ใช้แรงงาน” ในโรงงานที่ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฯ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

- พ.ศ.2543 บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด เป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์อาหารเสริมสำหรับสัตว์ ที่ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ทุกกระบวนการเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมาในปี 2546 ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และผ่านการรับรองมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหารสัตว์ (GMP: Good Manufacturing Practice) ของกรมปศุสัตว์
- พ.ศ.2542 เครือเบทาโกรมอบเงินสนับสนุนการจัดตั้ง “กองทุนเครือเบทาโกร เพื่อโครงการเกษตรกรรมในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์” เพื่ออุทิศถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในวโรกาสมหามงคล ทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ
- พ.ศ.2541 บริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด และบริษัท บี. ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ทุกกระบวนการเป็นโรงงานแรกในเครือเบทาโกรและในปีเดียวกันนี้ บริษัท บี. ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบวิเคราะห์อันตราย และควบคุมจุดวิกฤตในกระบวนการผลิต หรือ HACCP (Hazard Analysis & Critical Control Point) ในการประกันความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อาหารแก่ผู้บริโภค
- พ.ศ.2539 ย้ายที่ทำการสำนักงานใหญ่ จากย่านสวนมะลิ เขตป้อมปราบฯ มายังอาคารเบทาโกร ทาวเวอร์ ในโครงการนอร์ธปาร์ค ถ.วิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ
- พ.ศ.2537 กลุ่มบริหารและพนักงานเครือเบทาโกร ร่วมกันก่อตั้ง ชมรมสายธาร ซึ่งต่อมาได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิสายธาร เมื่อปี พ.ศ. 2539 เพื่อจัดกิจกรรมและสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาของนักเรียนทั่วประเทศ
- พ.ศ.2536 ร่วมทุนกับกลุ่มซูมิโตโม จากประเทศญี่ปุ่น จัดตั้งบริษัท ไทย เอส พี เอฟ โปรดักส์ จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายสุกรพันธุ์และสุกรขุนที่เลี้ยงด้วยเทคนิคเอสพีเอฟ เพื่อให้สุกรที่เลี้ยงปลอดจากโรค หรือกลุ่มของโรคสุกรที่สำคัญๆ โดยเน้นการควบคุมและป้องกันในทุกขั้นตอนการผลิต ทำให้ได้เนื้อสุกรที่สะอาดและปราศจากสารตกค้าง เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ที่ปลอดภัยของผู้บริโภค
- พ.ศ.2531 โรงงานของบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตยาสำหรับสัตว์แห่งแรกในประเทศไทย ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิต GMP (Good Manufacturing Practice) จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปีแรกที่รัฐบาลนำมาตรฐานนี้มาใช้ และได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่องทุกปีจนถึงปัจจุบัน

- พ.ศ.2530 สร้างอาคาร โรงเรียนเบทาโกรวิทยา (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในโอกาสครบรอบ 20 ปีของเครือเบทาโกร และสนับสนุนด้านการเรียนการสอน และทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึง ปัจจุบัน
- พ.ศ.2523 ร่วมลงทุนกับต่างประเทศเป็นครั้งแรก โดยจัดตั้งบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด ร่วมกับ บริษัท โตโซกุ จำกัด จากประเทศญี่ปุ่น เพื่อดำเนินธุรกิจโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่สด และเนื้อไก่แช่แข็ง
- พ.ศ.2510 ก่อตั้งบริษัท เบทาโกร จำกัด และสร้างโรงงานอาหารสัตว์แห่งแรกที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวรุ่งพิรุณ พู่เฟื่อง
วัน เดือน ปี	21 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้
สถานที่ทำงาน	บริษัท บีเพย์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	บัญชี

