





หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด
(มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวรณมา เอื้อปฏิภาน
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ
2. รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ ภิญญไญอนันตพงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

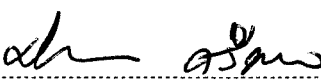

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรัักษ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ ภิญญไญอนันตพงษ์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ 11 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด
(มหาชน)

ผู้วิจัย นางสุวรรณา เอื้อปฏิภาน ปริญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2) รองศาสตราจารย์จรินทร์

หุหมพันธุรักษ์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คนได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากอยู่ 9 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอีก 3 ด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด และอายุงาน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

Thesis title: Job Satisfaction of Employees in Matichon Public Company, Limited Group

Researcher: Mrs. Suwanna Aurepatipan; **Degree:** Master of Business Administration

Thesis advisors: (1) Narongsak Boonlert, Associate Professor; (2) Chanin Chunhapuntaruk, Associate Professor; (3) Dr. Amornrat Pinyo-Anantapong, Assistant Professor **Academic year:** 2006

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) to study the job satisfaction of the employees in Matichon Public Company, Limited Group (2) to compare the job satisfaction of the employees in Matichon Public Company, Limited Group classified by personal factors (3) to find out problems and obstacles as well as to suggest the guideline contributing to job satisfaction and increasing work efficiency of the employees in Matichon Public Company, Limited Group.

The sample of this research were 300 operation employees of Matichon Public Company, Limited Group who were selected through stratified random sampling. Data were collected with questionnaire.

The study found that the overall job satisfaction of the employees in Matichon Public Company, Limited Group was at the high level. When considering in all affect factors, there were nine factors that revealed high level namely; work security, colleagues relationship, responsibility, policy and administration, achievement, relationship with supervisors, work environment, recognition and work characteristic. The other three factors revealed moderate satisfaction were advancement, salary and welfare and opportunity of growth. The comparison of job satisfaction classified by personal factors was found that the employees who had different sex, marital status, education level and salary rating were not different in job satisfaction whereas the employees who had different age, division of work, belonging company and work years were found to be statistical significant difference in job satisfaction at the 0.05 level.

Keywords: Job satisfaction, Employees, Matichon Public Company, Limited

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณพันธ์รักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์ แห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวรรษ ตั้งถิ่นทรัพย์ศิริ แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์นี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่กรุณาอนุญาตให้ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอบพระคุณ คุณเกษศุดา คงชุม หัวหน้าแผนกบุคคลที่ให้คำแนะนำและเอื้อเฟื้อข้อมูลด้านต่างๆ คุณสุริวงศ์ เอื้อปฏิภาน และคุณบุญเกื้อ คอนกลาง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้มีข้อมูลที่นำมาใช้ประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

กราบขอบพระคุณกำลังใจจาก คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้ความรัก ความห่วงใย ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะอดทนพากเพียร กราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกๆท่านที่ถ่ายทอดความรู้อบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะคณาจารย์แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช และขอบคุณทุกกำลังใจ ทุกคำแนะนำจากเพื่อนๆหลายท่านจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้

สุวรรณา เอื้อปฏิภาน

สิงหาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานในการศึกษา	7
ขอบเขตการศึกษา	7
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12
ประวัติและลักษณะงานของกลุ่มบริษัทมดิชน จำกัด(มหาชน)	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในเครือ บริษัท มดิชน จำกัด(มหาชน)	59
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือ บริษัท มดิชน จำกัด (มหาชน)	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)	75
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)	117
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	119
สรุปการวิจัย	119
อภิปรายผล	125
ข้อเสนอแนะ	136
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	146
ก แบบสอบถาม	147
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	156
ค จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล	159
ประวัติผู้วิจัย	161

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก	26
ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์	28
ตารางที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ซเบอร์ก และอัลเดอร์เฟอร์	30
ตารางที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ซเบอร์ก และแมคเกรเกอร์	33
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน	64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	65
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	68

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	69
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	70
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	71
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	72
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน.....	73
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศและบริษัทที่สังกัด.....	75
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตาม อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงานและอัตราเงินเดือน.....	76
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	77
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	78

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	79
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามเพศ.....	80
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	82
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	84
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้าน โอกาส ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	85
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	85
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	86
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ.....	87
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	88
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในด้าน ความสำเร็จของงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา	92
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในด้าน การได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา	93
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในด้าน ความรับผิดชอบของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา	93
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	94
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	96
ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	97
ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	98
ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	99
ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	100

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน)ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	101
ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	102
ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	103
ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามบริษัทที่สังกัด	104
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุงาน	106
ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท จำแนกตามอายุงาน	108
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุงาน	109
ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน	110
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน	111
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	113

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	114
ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	115
ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือข่าย มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	116

๗

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
ภาพที่ 3.1 สรุปสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มพนักงาน.....	53

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุนโยบายและกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยอาศัยทรัพยากรทางการจัดการหรือ 4M's บรรดาปัจจัยทางการจัดการที่สำคัญทั้ง 4 ประการได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือ “คน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนมีสติปัญญาความสามารถ และคนใช้ความสามารถของคนเพื่อในการใช้ปัจจัยทางการจัดการอื่นๆจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ความร่วมมือในด้านทรัพยากรต่างๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่ามากที่สุดเพราะ “คน” เป็นหัวใจของความสำเร็จ จากข้อเท็จจริงที่ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจจะเป็นไปในทิศทางใดนั้นทุกกรณีย่อมเป็นผลมาจาก “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ 2546 : 12) และอีกเหตุผลหนึ่งก็คือ ทรัพยากรทางการจัดการดังกล่าวนี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม โดย “ทรัพยากรบุคคล” มีความสำคัญที่สุด เพราะถึงแม้องค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและราคาถูก ใช้วิธีการผลิตที่ทันสมัย แต่ถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะอาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ฉวีรุพันธ์ เจริญนนท์ 2541 : 2)

ภายใต้สภาวะการณ์แข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงในปัจจุบัน กลยุทธ์ที่สำคัญด้านหนึ่งก็คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงมุ่งสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการและมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และยังคงมุ่งหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรนานๆด้วยการเสริมแรงจูงใจนานาประการ แม้กระนั้นองค์กรบางแห่งก็ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร และหาก

องค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เขาก็จะไม่ทุ่มเทกำลังกายสติปัญญา ความสามารถและยังอาจมีพฤติกรรมที่จะเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น การขาดงาน การมาทำงานสาย การเฉื่อยชาต่องาน ท้ายสุดคือการลาออก ผลของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ประสิทธิภาพขององค์การต่ำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุให้แก่พนักงานย่อมไม่เพียงพอต้องตอบสนองทางด้านจิตใจด้วย องค์การต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เข้าใจถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน การจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสม การบริหารจัดการขององค์การ การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและค่าครองชีพ เป็นต้น การได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นพลังที่ทำให้เกิดการทุ่มเทและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ทุกองค์การต่างก็ประสบกับปัญหาที่องค์การมีบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ มีการหลีกเลี่ยงหรือลดการมีส่วนร่วมกับสิ่งที่เป็นที่มาของความไม่พึงพอใจนั้น เช่น การลางาน การขาดงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรได้รับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน บุคคลนั้นจะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆอีก (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ 2540 : 112) นอกจากนี้การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้เป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับองค์การและคุ้มค่ากว่าการสรรหาบุคลากรใหม่ การสูญเสียทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัญหาที่สำคัญ นับเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะที่ถูกต้อง แต่การที่จะธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้นั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น นอกจากการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ การบริหารค่าตอบแทน การจัดหาสวัสดิการต่างๆ และการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอให้มีความรู้ความชำนาญเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังต้องเข้าใจถึงจิตใจของพนักงานและต้องสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต้องการที่จะอยู่และทำงานกับองค์การให้นานที่สุด

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในยุคแรกๆมีความมุ่งหมายเพื่อแสวงหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ทิพวรรณ จันทรสถิตย์ 2544 : 15) โดยในระหว่างปี ค.ศ. 1927-1932 เอลตัน มาโย นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และ กลุ่มนักจิตวิทยาสังคม (Elton Mayo และ

คณะ) ได้ทำการวิจัยที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตใจขณะทำงานกับผลผลิต การวิจัยมีชื่อว่า “The Hawthorne Studies” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกทางจิตใจมีผลต่อการทำงาน โดยอธิบายว่าหากพนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน และสร้างบรรยากาศของการทำงานให้เป็นที่พึงพอใจ หลังจากการค้นพบในครั้งนั้นหลายๆองค์กรหันมาให้ความสนใจในแนวคิดนี้ นับว่าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดการบริหารจากเดิมมาเป็นมิติใหม่ของการบริหารจัดการ เน้นแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสำคัญต่อ ความรู้สึก เจตคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายหนังสือพิมพ์รายวัน ราย 3 วัน รายสัปดาห์ และสิ่งพิมพ์อื่นๆ จดทะเบียนในรูปบริษัท จำกัด ในนาม บริษัท มติชน จำกัด เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2521 ด้วยทุน 1 ล้านบาท ได้รับอนุมัติให้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2532 และแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ต่อกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 2 ธ.ค. พ.ศ. 2536 ทะเบียนเลขที่ บมจ. 219 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 245 ล้านบาท มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจการพิมพ์โดยเป็นผู้พิมพ์หนังสือและนิตยสารต่างๆและรับจ้างโฆษณา ที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ เลขที่ 12 ถนนเทศบาลนฤมาล หมู่บ้านประชานิเวศน์ 1 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 และมีบริษัทในเครืออีก 2 บริษัท คือ บริษัท ข้าวสาค จำกัด ซึ่งประกอบกิจการออกหนังสือพิมพ์รายวัน “ข้าวสาค” และออกหนังสือเฉพาะกิจ และ บริษัท งานดี จำกัด ซึ่งประกอบกิจการจัดจำหน่ายหนังสือในเครือของบริษัทและของสำนักพิมพ์อื่นๆ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ณ ต้นปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนพนักงานรวมบริษัทในเครือด้วย 1,394 คน เป็นผู้ผลิตสิ่งพิมพ์ที่มีคุณภาพมาเป็นเวลานาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นว่าสัดส่วนของผู้อ่านหนังสือพิมพ์เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ บริษัทยังมีโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งตลาดและเพิ่มจำนวนสิ่งพิมพ์ในเครือได้อีกมาก และให้ความสำคัญด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองผู้อ่านได้ดียิ่งขึ้น ในแนวทางการดำเนินงานบริษัทยึดมั่นว่า การมีบุคลากรที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ทุกฉบับ ด้วยเหตุนี้ ในช่วงครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาแม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยก็ยังสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ในแนวทางการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และเพื่อประสิทธิผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจาก ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีอิอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เพื่อใช้ในการอ้างอิงและเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพการสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) หน่วยงานที่สังกัด
- 6) บริษัทที่สังกัด
- 7) อายุงาน
- 8) อัตราเงินเดือน

3.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
- 2) ความสำเร็จของงาน
- 3) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 5) ความรับผิดชอบ
- 6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 10) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 11) ความมั่นคงในงาน
- 12) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวอย่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน

จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
-เพศ
-อายุ
-สถานภาพการสมรส
-ระดับการศึกษา
-หน่วยงานที่สังกัด
-บริษัทที่สังกัด
-อายุงาน
-อัตราเงินเดือน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
-นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
-ความสำเร็จของงาน
-การได้รับการยอมรับนับถือ
-ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
-ความรับผิดชอบ
-ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
-โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
-ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
-ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
-เงินเดือนและสวัสดิการ
-ความมั่นคงในงาน
-สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
--

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้ดังนี้

4.1 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.4 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.5 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.6 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่สังกัดต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.7 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.8 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร (Population) ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และบริษัท ข่าวสด จำกัดซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ภาพรวมการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นการผลิตและจำหน่ายหนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์อื่นๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการออกหนังสือพิมพ์รายวัน หนังสือพิมพ์ธุรกิจ และนิตยสารหลายประเภท ตลอดจนรับจ้างพิมพ์ให้กับบริษัทในเครือ เช่น รับจ้างพิมพ์หนังสือพิมพ์ “ข่าวสด” ให้แก่บริษัท ข่าวสด จำกัด เป็นต้น เนื่องจากส่วนการผลิตจะอยู่

ในสังกัดของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เท่านั้น นอกจากนี้ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ยังประกอบด้วยบริษัทย่อยอีก 2 บริษัท คือ บริษัท ข่าวสด จำกัด และ บริษัท งานดี จำกัด

2. บริษัท ข่าวสด จำกัด ประกอบกิจการออกหนังสือพิมพ์รายวัน “ข่าวสด” และหนังสือเฉพาะกิจ

3. บริษัท งานดี จำกัด ประกอบกิจการจัดจำหน่ายหนังสือในเครือของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และของสำนักพิมพ์อื่นๆ ด้วย

สำหรับบริษัท งานดี จำกัด นั้น มีลักษณะการดำเนินงานที่ต่างจาก 2 บริษัทข้างต้น กล่าวคือ เป็นบริษัทที่จัดจำหน่ายหนังสือในเครือของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เองและของสำนักพิมพ์อื่นๆ ด้วยเหตุที่มีลักษณะของการประกอบกิจการที่แตกต่างออกไปจึงไม่นำมาศึกษาในครั้งนี้

ณ สิ้นปี พ.ศ. 2548 บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยอีก 2 บริษัท มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,394 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) 961 คน
2. บริษัท ข่าวสด จำกัด 230 คน
3. บริษัท งานดี จำกัด 203 คน

พนักงานของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และพนักงานของบริษัท ข่าวสด จำกัด มีจำนวนรวม 1,191 คน แต่ประชากรที่นำมาศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะการปฏิบัติงานประจำในสำนักงานจำนวน 603 คน ในการศึกษาครั้งนี้ไม่รวมถึงผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานสายงานผู้สื่อข่าว พนักงานระดับที่ไม่ใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถ พนักงานรับส่งเอกสาร และพนักงานของหน่วยงานโรงพิมพ์ปากเกร็ดเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่นอกเขตสำนักงาน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content) เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากตำราวิชาการต่างๆ

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร (Variable) ได้จำแนกตัวแปรดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- (1) เพศ
- (2) อายุ

- (3) สถานภาพการสมรส
 - (4) ระดับการศึกษา
 - (5) หน่วยงานที่สังกัด
 - (6) บริษัทที่สังกัด
 - (7) อายุงาน
 - (8) อัตราเงินเดือน
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 12 ด้าน ได้แก่
- (1) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท
 - (2) ความสำเร็จของงาน
 - (3) การได้รับการยอมรับนับถือ
 - (4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - (5) ความรับผิดชอบ
 - (6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 - (7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 - (8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - (9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - (10) เงินเดือนและสวัสดิการ
 - (11) ความมั่นคงในงาน
 - (12) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม (*Dependent Variable*) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีความสุขและพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรือมีทัศนคติในด้านบวกต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านนโยบายและการบริหาร ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

6.2 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) หมายถึง บุคคลที่บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) รับไว้ปฏิบัติงานในลักษณะพนักงานประจำ และรับเงินเดือนตามขั้นและอัตราเงินเดือนที่บรรจุตามอัตราตำแหน่ง ซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยพนักงานของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และพนักงานของ บริษัท ข่าวดสด จำกัดซึ่งเป็นบริษัทในเครือ

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อาชีพ และอัตราเงินเดือน

6.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

6.4.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) กำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานของบริษัทยึดถือปฏิบัติ เช่น ข้อกำหนดและกฎระเบียบต่างๆ

6.4.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้ลุล่วงเสมอ

6.4.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานเห็นในคุณสมบัติและบุคลิกส่วนตัวแล้วเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

6.4.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้นตรงกับความรู้ ความชำนาญ และมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6.4.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

6.4.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากผลของการทำงาน การได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ

6.4.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้า

6.4.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

6.4.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การยอมรับ ความไว้วางใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

6.4.10 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆที่บุคคลได้รับจากการทำงาน

6.4.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัท

6.4.12 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ขนาดของอาคาร สถานที่ วัสดุและอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น รวมถึงบรรยากาศที่ดีจากความร่วมมือกันของทุกฝ่ายงานทั้งบริษัท

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทาง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานในเครือ บริษัท มดิชน จำกัด (มหาชน)

7.2 ข้อเสนอแนะของพนักงานในผลการวิจัยในครั้งนี้นำไปใช้ในการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่พนักงานในเครือ บริษัท มดิชน จำกัด (มหาชน) เสนอแนะมา

7.3 ผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ โดยแบ่งกล่าวเป็น 3 ส่วน คือ

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ประวัติ และลักษณะงานของกลุ่มบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

Gordon , J.R. (1996 : 80) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นผลมาจากการที่บุคคลรู้สึกว่าการงานของตนประสบผลสำเร็จ มีคุณค่าและได้มาตรฐาน

Paul E. Specta (1996 : 214) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง เจตคติต่องานซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานโดยรวม

Michael R. Carrell, Danial F. Jennings and Christina Heavrin, J.D. (1997 :135) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า คือ ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ทำ เกิดขึ้นจากหลายสาเหตุของปัจจัยด้านงานที่ทำ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างานและร่วมงาน ล้วนมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เกิดจากปัจจัยในสภาพแวดล้อมของงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น

Greenberg, J. and R.A. Baron (1997 :178) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องที่เกิดจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของคนในด้านต่างๆ ซึ่งจะ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

George, J. M. and G.R. Jones (1999 : 78) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ทศนคติ และ การประเมินของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ค่าจ้าง สภาพของงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

Clare L. Comm and Dennis F.X. Mathaisel (2000 : 43) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผลต่างระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่พนักงานได้คาดหวังไว้

Edwin A. Locke (2000 :75) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ในสภาวะของอารมณ์ในลักษณะเชิงบวก ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลผู้นั้น ได้รับจากการทำงานหรือได้ประสบการณ์จากงานที่ทำ

Karen Shader , et. al (2001 : 221) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของแต่ละบุคคล และมีความสัมพันธ์กับค่านิยมของบุคคลนั้น

Robert Kreitner and Angelo Kinicki (2001 : 224) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นผลที่เกิดจากการตอบสนองความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากแง่มุมที่หลากหลายของด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน และเป็นความรู้สึก ความคิดเฉพาะคนมิใช่โดยรวม

Laurie J. Mullins (2002 : 646) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆหลายๆด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวเองซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุเป้าหมายเพื่อสนองตอบความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพึงพอใจเป็นผลสะท้อนกลับ ไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก

Stephen P. Robbins (2000 :25) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงทัศนคติทั่วไปของปัจเจกบุคคลที่มีต่องานของเขาแตกต่างกันจำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส หรือฐานะ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อ ผลิตภาพ การขาดงานและการลาออกจากงาน

Michael Wilson (2005 : 48) อธิบายว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วพนักงานจะสามารถสร้างผลผลิตที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จให้แก่องค์การได้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 100) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจ เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของอารมณ์ในทางบวก ที่เป็นผลจากการประเมิน ประสิทธิภาพในงานของคนๆนั้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลนั้นทำตอบสนองความต้องการทาง ด้านร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเพียงใด สิ่งที่ยาก หายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับ จะเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและ ความไม่พึงพอใจ

ขงยุทธ เกษสาคร (2541 :81) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติ อยู่ในหลายๆด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน คนที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติในด้าน บวกต่องาน ในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่พึงพอใจในงานก็จะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน และใน การพูดถึงทัศนคติของพนักงานนั้น หมายถึงความพึงพอใจ

สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) ธรรมมานะ (2541 : 134) ให้ความหมายของความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับในบรรดานักจิตวิทยาอุตสาหกรรมว่า ความพอใจในงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่า ความพอใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง

อัญชลี เทียรชชาติ (2541: 41) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็น ทัศนคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆในการทำงาน พนักงานจะตัดสิน ระดับความพึงพอใจในงานของตนจากประสิทธิภาพและสิ่งที่เป็นอยู่จริงขณะนั้น เป็นเกณฑ์ความ พึงพอใจในงานที่จะบอกให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ในขณะที่ความไม่พึงพอใจในงาน จะแสดงถึงทัศนคติในทางลบที่มีต่องาน

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2542 : 76) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทัศนคติหลายประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต้ององค์ประกอบอื่นๆที่มี ความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่วไป

หาญพล ศิริชัยประภา (2543: 12) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึก รัก ชอบ อารมณ์พอใจ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่ง เป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอรวมถึงความเป็น

สุขในการปฏิบัติงาน และความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างดีที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 :122) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปภาวดี ดุลยจินดา(2545 :528) กล่าวว่า ความพอใจในงานหมายถึง ทัศนคติ ในทางบวกต่องาน ความพอใจในงานช่วยให้คนทำงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณภาพกับช่วย ป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกห่างเหินกับงาน

พงศ์ หรดา (2545 : 41) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความ พึงพอใจในการทำงานว่า บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่องานและจะมีความพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้น ทำให้เขาได้รับรางวัลหรือสิ่งของสมนาคุณอื่นๆ

ธงชัย ถันคิงษ์ (2546 : 48) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณา ว่าเขาจะได้รับความพอใจชนิดไหนอย่างไร เช่น ความพอใจในงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น

วิเชียร วิทญูคม (2547 : 35) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ โดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน คนที่มีความพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ขณะที่อีกคนหนึ่งที่ไม่มี ความพอใจในงานก็จะมีทัศนคติที่เป็นลบต่องาน

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคาดหวัง หรือทัศนคติที่พนักงานมีต่อ งานที่รับผิดชอบ และเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีหรือในเชิงบวกของบุคคลที่เป็นผลมา จากสิ่งจูงใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความเต็มใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่จะ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลกระทบต่อความสำเร็จของ หน่วยงาน ทั้งนี้เพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลในการทำงานและ

จะแสดงออกมาในพฤติกรรมการทำงาน ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อน จึงมีการศึกษาเพื่อ ค้นหาวิธีการเสริมสร้างความพึงพอใจได้อย่างเหมาะสม นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สมยศ นาวิกาน (2543 : 40) อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากลักษณะ งานที่ท้าทายความสามารถ ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการของตนเองและครอบครัวอย่าง เพียงพอ การบังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคน และใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ ให้นักงนมองเห็นโอกาส และเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรเป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2544 : 125) ให้ความเห็นต่อความสำคัญของความ พึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานช่วยเสริมคุณภาพชีวิตทำให้บุคคลมีความ ตั้งใจในการทำงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน และลดการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

ปภาวดี คุลยจินดา (2545 : 542-543) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลไปยังอัตราการเข้าออกงาน การขาดงาน และสุขภาพของคนทำงาน นับเป็นพฤติกรรม ถดถอยของคนทำงานเมื่อมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การเป็นอย่างมาก

วิชชุดา หุ่นวิไล (2545 : 59) ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจและมีความรับผิดชอบใน การทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์การมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พงศ์ ทรดา (2545 : 41) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ว่าผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติและความพึงพอใจให้กับคนงานในการ ทำงานอยู่ตลอดเวลาเนื่องจาก

1. ความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยให้คนงานไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรือมี ความคับอกคับใจในการทำงาน
2. ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผลของการปฏิบัติงานที่อาจจะลดลง ถ้าคนงานมี ความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน และการขาดงานหรือการออกจากงานจะสูงขึ้น และอาจจะมีการ ก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ดังนั้น การทำงานของคนงานมักจะคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและ ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับ ลักษณะของงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

โกวิท พวงงาม (อ้างใน ประทิน หงษ์แก้ว 2546 : 5) ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในงานว่าก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวในหน่วยงานนั้น กล่าวคือ

1. ในการทำงานของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจ แม้ว่าการทำงานนั้นจะยุ่งยากมากก็ตาม ความพึงพอใจจะเสริมความรู้สึกอันมีค่าให้คนทำงาน ช่วยลดความเป็นปฏิปักษ์ต่องาน
2. ความพึงพอใจเป็นแรงหนุนให้คนเราทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงาน อุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น
3. ความพึงพอใจทำให้อุทิศตนมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และเพิ่มความรับผิดชอบที่มีต่องาน
4. ความพึงพอใจทำให้อุทิศตนเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จและมีความสุข มีความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น
5. ความพึงพอใจในการทำงานมีผลให้อุทิศตนทำงานโดยไม่คิดจะลาออกจากงาน หรือนัดหยุดงาน

วิเชียร วิทิตถุคม (2547 : 77) อธิบายไว้ว่า มีเหตุผลอยู่ 2 ประการ ที่ทำให้ผู้บริหารกังวลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ประการแรกผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบในการคงระดับความพึงพอใจในงานให้สูงไว้ในองค์กรของตน ประการที่สองคือ ผลกระทบของความพึงพอใจในงานที่มีผลต่องานที่ออกมา เพราะผู้บริหารเชื่อว่าความไม่พึงพอใจในงานจะนำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่ลดต่ำลง

สรุปได้ว่า ความสำเร็จและความสำคัญของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเพียงใดก็จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมความรู้สึกอันมีคุณค่าในการทำงานเป็นแรงหนุนให้คนตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความสุขในการทำงาน มีความขยันขันแข็งแม้ว่างานนั้นจะยุ่งยากมากก็ตาม และยังลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย ทำให้มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้แก่งาน สิ่งที่มีบทบาทอยู่เสมอคือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรับปรุงงานของตน ทำงานอย่างสนุกสนาน มีความภักดีต่อหน่วยงานสูง (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2542 : 59)

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนอกจาก “งาน” จะเป็นตัวแปรหนึ่งขององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆอีกที่เกี่ยวข้อง ศึกษาได้จากนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

Milton C.R. (1981 : 158) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความน่าสนใจ ความแปลกของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้ โอกาสที่จะทำได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุและอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ
7. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) เช่น การยกย่องนับถือ การช่วยเหลือ และความมีไมตรีที่ดีต่อกัน
9. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การดูแลลูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทน และการบริหารงาน

French Wendell L. (1994 : 111) กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลอาจเป็น เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทน และการกำกับดูแล
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

Carrell, M.R. และคณะ (1997: 135) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความหลากหลายตามปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง แต่ก็อาจจำแนกได้ว่าประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับ 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) เพื่อนร่วมงาน และ 5) การรับรู้ในงานที่ทำอยู่

2. นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเกิดได้จากสภาพแวดล้อมของงานที่ทำอยู่ เช่น วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงานและระเบียบวิธีปฏิบัติ ความผูกพันในกลุ่มทำงาน สภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นต้น

George, J.M. and G.R. Jones (1999: 86 – 87) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพของแต่ละคนมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก ไม่ว่าจะเป็นในแง่บวกหรือในแง่ลบ คนที่มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกสูงมักจะเป็นผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูง

2. คุณค่า (Values) ทั้งคุณค่าภายในและคุณค่าภายนอกของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะคุณค่าจะสะท้อนความเชื่อมั่นในเรื่องผลของงานว่าเป็นเช่นไร และควรปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน บุคคลที่เห็นคุณค่าภายในของงานมักจะเป็นผู้มีความพึงพอใจในงาน งานสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ส่วนบุคคลที่เห็นแต่คุณค่าภายนอกของงาน มักพึงพอใจในงานที่มีผลตอบแทนสูง

3. สภาพการทำงาน (Work Situation) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับเสียด ความแออัด อุณหภูมิ เวลาทำงาน ความมั่นคงของงาน ผลตอบแทน การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพภายในที่ทำงาน ล้วนส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

4. อิทธิพลทางสังคม (Social Influence) เช่น เพื่อนร่วมงานมักมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพราะมีลักษณะงานที่คล้ายกัน มักมีสิ่งๆที่เหมือนกัน พื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกัน หรือ กลุ่มคน วัฒนธรรม เช่น บุคคลที่เติบโตมาในวัฒนธรรมที่เน้นถึงความสำคัญของความสำเร็จของงาน ก็จะพอใจในงานที่ให้รางวัลกับผู้ทำงานสำเร็จ อาจจะเป็นรูปแบบของโบนัสหรือการเพิ่มเงินเดือน ส่วนบุคคลที่เติบโตขึ้นมาในวัฒนธรรมที่เน้นความสำคัญของการปฏิบัติดีสำหรับทุกคน อาจไม่พอใจในงานที่ต้องใช้การแข่งขัน

Laurie J. Mullins (2002 : 646-647) กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ได้แก่ บุคลิกภาพ การศึกษา เชื้อชาติ อายุ และความสามารถ สถานภาพการสมรส การผ่านการนิเทศงาน
2. ปัจจัยทางสังคม (Social Factors) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การทำงานเป็นทีมและบรรทัดฐานทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ องค์กรแบบไม่เป็นทางการ
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม (Cultural Factors) ได้แก่ รากฐานของทัศนคติ ความเชื่อ และคุณค่า
4. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Factors) ได้แก่ ขนาดขององค์การ โครงสร้างแบบเป็นทางการ นโยบายการบริหารงานและระเบียบวิธีปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ทํา สภาพการทำงาน เทคโนโลยี การปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ ระบบการจัดการ
5. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ได้แก่ สภาวะเศรษฐกิจ สภาพสังคม นโยบายรัฐบาล

สมยศ นาวิการ (2543 : 434-435) กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสของความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ความรับผิดชอบและอำนาจ ความมั่นคงในอาชีพ อิศระในการทำงาน โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-124) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบในกลุ่ม อายุ เวลาที่ใช้ในการทำงาน เชื้อชาติ อายุ การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะเวลาที่ใช้เดินทางไปทำงาน โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสาร ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (อ้างถึง สมพงษ์ เกษมสิน 2527: 320-321)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน มีลักษณะที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินจำแนกได้เป็น สิ่งจูงใจทางตรงที่มีผลต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนด ส่วนสิ่งจูงใจทางอ้อมเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย เป็นต้น เป็นการให้ผลประโยชน์ทางอ้อมชนิดเกื้อกูล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน และความมั่นคงในงาน เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Needs

Hierarchy)

อับราฮัม เอช. มาสโลว์ (Abraham H. Maslow 1954 : 370-396) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์โดยตั้งสมมุติฐานดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดคราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
4. แต่ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมด ไปความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นได้

ทฤษฎีของมาสโลว์ แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่มาก่อนความต้องการอื่นทั้งหมด

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สองที่จะตามมา ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) คือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น ความต้องการทางด้านสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self Actualization) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

การตอบสนองความต้องการเหล่านี้ (จุฑามาศ อักษรนำ 2548 : 12-14)

1. ด้านร่างกาย องค์กรต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอเพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และการดูแลเพิ่มเติม เช่น เวลาพัก โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบาย การระบายอากาศที่ดี ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กรต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น อาจให้การประกันชีวิตและสุขภาพ ส่วนความมั่นคงหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ด้านสังคม องค์กรอาจจะกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬาประเพณี เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ตัวอย่างของการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านนี้ เช่น การได้รับเชิญไปงานเลี้ยงเพื่อยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่นอย่างเป็นทางการ การประกาศ “บุคคลดีเด่นประจำเดือน” “การให้ที่จอดรถของตำแหน่งผู้บริหาร” เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต องค์การจะตอบสนองได้โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ

มาสโลว์มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาใน 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความรู้สึกขาดแคลนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ถูกจำกัด ไม่มีการแสวงหากลับกลายเป็นการปลงตก และเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่

2. หลักการแห่งความก้าวหน้า (The Progression Principle) ถ้าดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับจะเป็นไปตามที่กำหนดไว้จากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า และความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับที่ต่ำกว่าได้รับการสนองตอบจนเกิดความพอใจแล้ว

1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Two-Factor Theory)

เฟรดเคอริค เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Frederick Herzberg and the others 1959 : 71-79) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการ ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน คือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน(The Motivation-Maintenance Theory) หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยเฮร์ซเบอร์ก ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในบุคคล เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออยู่ในจิตใจของแต่ละบุคคล ปัจจัยจูงใจนี้ใช้สำหรับการสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้น ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง เมื่อทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยก็เกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนและบุคคลในหน่วยงาน ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับผิดชอบและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลเกิดเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถ้าหากความต้องการองค์ประกอบด้านนี้ได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อผู้ที่ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญแต่ก็ควรให้ความสนใจต่อปัจจัยอนามัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior , Subordinate , Peers)
3. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงของงาน
4. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ
5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร
7. ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากงานของเขา เช่น การถูกย้ายไปสาขาอื่นที่อยู่ไกลหรือต่างจังหวัด เป็นต้น

เซอร์ชเบอร์เกอร์สรุปว่า ปึงจียอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจได้และไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นสิ่งที่กำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น กล่าวคือปึงจียองใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำแต่ปึงจียอนามัยมีผลต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

บนพื้นฐานการค้นพบของเขา (วิเชียร วิทยอุดม 2547 : 167) เซอร์ชเบอร์เกอร์ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้น ประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปึงจียอนามัยหรือปึงจียค่าจูงใจจะต้องไม่ขาดแคลน ตัวอย่างเช่น เงินเดือนและความมั่นคงต้องดี สภาพแวดล้อมในที่ทำงานต้องเหมาะสมและอื่นๆ การให้ปึงจียอนามัย ณ ระดับที่พอเหมาะไม่ได้กระตุ้นแรงจูงใจเพียงแต่มั่นใจว่าบุคคลจะไม่“ไม่พอใจ”เท่านั้น เซอร์ชเบอร์เกอร์เชื่อว่า ปึงจียอนามัยจะรักษามูลค่าเหมือนกับอนามัยรักษาฟันและเหงือก คืออนามัยสามารถป้องกันปัญหาสุขภาพได้แต่อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารก็ดำเนินขั้นตอนที่สองคือการให้ปึงจียองใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง เขากล่าวว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจอย่างเพียงพอกับปึงจียองใจ พวกเขามุ่งที่ผลตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมากกว่า

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีสองปัจจัยของ
เฮอรัชเบอร์ก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)
ความต้องการขั้นสูง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ปัจจัยจูงใจ <ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จของงาน - การได้รับการยอมรับนับถือ - ลักษณะของงาน - ความรับผิดชอบ - ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน - โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ปัจจัยอนามัย <ul style="list-style-type: none"> - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน - ความมั่นคงในงาน - การปกครองบังคับบัญชา - นโยบายและการบริหารงาน
ความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการทางด้านสังคม	ปัจจัยอนามัย <ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน - สภาพการทำงาน - ฐานะของอาชีพ - ความเป็นอยู่ส่วนตัว
ความต้องการทางด้านความปลอดภัย	
ความต้องการทางด้านกายภาพ	

ที่มา: ราชตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

ทฤษฎีของมาสโลว์กับทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์กมีความสัมพันธ์กันดังนี้ ความต้องการ
ขั้นต่ำของมาสโลว์ทั้ง 3 ประเภท คือ ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย
และความต้องการด้านสังคม อาจจะเปรียบเทียบได้กับ ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยอนามัยของ

เซอร์ชเบอร์ก ส่วนความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ คือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจเปรียบเทียบกับปัจจัยจิตใจของเซอร์ชเบอร์ก เช่น การยอมรับนับถือ (Recognition) นั้น ถูกจัดให้เป็นปัจจัยจิตใจเพราะถ้าองค์กรสามารถให้แก่บุคคลได้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ชี้ให้เห็นถึงความต้องการหรือแรงจูงใจของบุคคล ในขณะที่แนวคิดของเซอร์ชเบอร์กจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้นถึงเป้าหมายและสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการ แม้จะมีแนวคิดบางอย่างคล้ายกันแต่ข้อแตกต่างที่สำคัญคือ มาสโลว์เน้นความต้องการด้านจิตวิทยาส่วนบุคคลว่า บุคคลต้องการอะไรหรืออะไรเป็นสิ่งผลักดันจูงใจให้เขาแสดงพฤติกรรม ส่วนเซอร์ชเบอร์กช่วยให้เราเข้าใจลึกซึ้งถึงเป้าหมายของบุคคลและสิ่งจูงใจที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นจนเป็นที่พอใจด้วย ดังนั้นในสถานการณ์ที่จะสร้างแรงจูงใจถ้าองค์กรหรือผู้บริหารทราบว่าคุณค่าการปรารถนาสิ่งใดมากที่สุดและต้องการที่จะจูงใจเขา ก็สามารถกำหนดเป้าหมายได้ว่าจะต้องสร้างสภาพของการทำงานอย่างไรที่จะจูงใจบุคลากรจนเขาเกิดความพึงพอใจ

1.4.3 ทฤษฎีอภิปรัชญาของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory หรือ Alderfer's Existence – Relatedness – Growth Theory)

นักจิตวิทยา เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer 1972 : 62) ได้พัฒนาแนวความคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ผลการศึกษาพบว่า มนุษย์มีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุเพื่อทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์บริการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าด้วยกัน

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs : R) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ตนเกี่ยวข้องด้วย เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น อัลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญกับความต้องการข้อนี้มาก เพราะมีแนวคิดว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวไม่พอ การรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกก็มีความจำเป็น ซึ่งความต้องการในด้านนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ความต้องการของมนุษย์ที่จะใช้ความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการด้านนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าด้วยกัน เป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังที่จะต้องการความสำเร็จในชีวิต

ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
ความต้องการทางด้านกายภาพ	ความต้องการมีชีวิต
ความต้องการทางด้านความปลอดภัย	
ความต้องการทางด้านสังคม	ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	

ที่มา : วิเชียร วิทยอุคม (2547) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ริระพีลัมและไซเท็กซ์

ทฤษฎีอิอาร์จีเสนอหลักการความพอใจและความก้าวหน้าที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับมาสโลว์ คือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่นอกจากการยุบรวมลำดับความต้องการของมาสโลว์มาเป็น 3 ระดับแล้วก็ยังมีความแตกต่างระหว่าง ทฤษฎีอิอาร์จี กับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป

2. ทฤษฎีฮิอาร์จีมีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่างกัน

3. นอกเหนือจากหลักการความพึงพอใจและความก้าวหน้าที่คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์แล้ว อัลเคอร์เฟอร์เสนอเพิ่มเติมในหลักการที่เรียกว่า หลักการความกดดันและการถดถอย (Frustration – Regression Principle) หมายถึงการที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปจึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งต้องหยุดความต้องการนั้นและถดถอยกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า

อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และ ทฤษฎีฮิอาร์จีของอัลเคอร์เฟอร์แตกต่างกันที่แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ มาสโลว์มีความเห็นว่า ถ้าความต้องการทางด้านสังคมไม่ได้รับการตอบสนองก็จะมีผลปรารถนามากขึ้นเท่านั้น ส่วนอัลเคอร์เฟอร์กลับเห็นว่า ยิ่งความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ได้รับการตอบสนองมากขึ้นเท่าไร บุคคลก็จะยิ่งหันกลับไปปรารถนาในความต้องการการดำรงชีวิตทางวัตถุมากขึ้น เช่นเดียวกับ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองเพียงพอก็หันกลับไปปรารถนาในความต้องการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น นั่นคือบุคคลจะปรารถนาในความต้องการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นถ้าความต้องการที่เป็นนามธรรมไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ (ราตรี พัฒนรังสรรค์ 2544 : 258)

ตารางที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบิร์ก และอัลเดอร์เฟอร์

มาสโลว์ (Maslow)	เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)	อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs)	ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)	ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory)
ความต้องการขั้นสูง	ปัจจัยจูงใจ	
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความสำเร็จของงาน	
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ความต้องการเจริญก้าวหน้า
ความต้องการขั้นต่ำ	ปัจจัยอนามัย	
ความต้องการทางด้านสังคม	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความต้องการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น
ความต้องการทางด้านความปลอดภัย	ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร	ความต้องการมีชีวิต
ความต้องการทางด้านกายภาพ	เงินเดือน สภาพการทำงาน ฐานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว	

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร

1.4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X และ Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor 1960) ศาสตราจารย์ทางด้าน การบริหารที่มีชื่อเสียงของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับตัวคนในหนังสือชื่อ “The Human Side of Enterprise” ซึ่งได้เปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างตรงกันข้าม โดยตั้งชื่อว่า Theory X and Theory Y

แมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนตามทฤษฎี X ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยง ถ้าสามารถทำได้

2. ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้นการที่จะให้คนปฏิบัติงานให้ องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับและควบคุม (Controlled) การกำกับ (Directed) หรือการข่มขู่ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

3. คนโดยทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าวและเพื่อที่จะได้หลีกเลี่ยงความ รับผิดชอบต่าง ๆ โดยคนทั่วไปจะ ไม่มีความกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่อง ของความมั่นคง (Security Needs) เป็นสำคัญเท่านั้น

ภายหลังจากที่วิชาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและ ค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลทำให้เกิดข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ แมคเกรเกอร์ได้สรุปไว้ ในทฤษฎี Y ของตนเองว่า

1. ลักษณะของคนโดยทั่วไปมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบงานเสมอไป การ ทำงานอาจเป็นความพึงพอใจถ้าสภาพการทำงานเหมาะสม

2. การควบคุมและการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วย ให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และที่ถูกต้องนั้นควรจะเปิดโอกาสให้คนมี โอกาสใช้ ดุลยพินิจของตน (Self - Direction) และสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง (Self - Control) ในขณะที่ กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ ความพึงพอใจ หรือความภูมิใจในผลงานของตนและการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

4. สาเหตุที่คนพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น มุ่ง แต่จะตอบสนองถึงจิตใจทางความมั่นคงอย่างเฉยๆก็เพราะจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ ที่เคยเป็นมามากกว่า แท้ที่จริงแล้วลักษณะของคนไม่เป็นเช่นนั้น หากได้มีการเข้าใจถึงคน โดยถูก ต้องจะเห็นได้ว่าโดยทั่วไปคนยังมีคุณสมบัติที่คิดเลิศ มีความคิดอ่านดี ฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะ

ช่วยแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ขององค์การได้อย่างดี ซึ่งหากได้มีการจัดการที่เหมาะสมแล้วคนก็จะรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่

การจูงใจให้คนทำงานนั้นผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎี Y เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงพนักงานโดยมองในแง่ดี ก็จะเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน การใช้ทฤษฎี Y จึงจูงใจคนได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายถึงการละเลยต่อการควบคุมงานหากแต่เป็นการควบคุมเป็นการภายใน เพราะพลังจูงใจที่อยู่ภายในไม่มีวิธีการพิเศษใดที่จะทำให้เกิดผลขึ้นได้ นอกจากการสร้างสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการส่งเสริมการจูงใจขึ้นเอง

การเปรียบเทียบทฤษฎีของ มาสโลว์, เฮิร์ชเบอร์ก และ แม็คเกรเกอร์

(ราตรี พัฒนรังสรรค์ 2544 : 263) แม้ว่าทฤษฎีทั้งสามต่างอธิบายเรื่องแรงจูงใจหรือความต้องการของมนุษย์แตกต่างกันออกไป แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วจะเห็นว่าทั้งสามทฤษฎีมีความสัมพันธ์กันมากไม่ว่าจะเป็นระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ตามทฤษฎีมาสโลว์ หรือที่เฮิร์ชเบอร์กนั้นเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญหลังจากปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยอนามัยจัดไว้แล้ว ส่วนแม็คเกรเกอร์อธิบายถึงแรงจูงใจตามทฤษฎี Y ว่าเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากทำงาน จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ก็คือปัจจัยจูงใจของ เฮิร์ชเบอร์ก และตรงกับทฤษฎี Y ของ แม็คเกรเกอร์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในระดับสูงเช่นกัน

ดังนั้นผู้บริหารก็ต้องเลือกว่าจะใช้ ความต้องการระดับสูงของมาสโลว์ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นของเฮิร์ชเบอร์ก หรือทฤษฎี Y ของแม็คเกรเกอร์เป็นการจูงใจบุคลากรของคนที่ได้ เพราะทั้งสามทฤษฎีนี้ต่างก็มีความสัมพันธ์กันและมีลักษณะที่เหมือนกัน ดังตารางที่ 2.4 นี้

ตารางที่ 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ทฤษฎีของ มาสโลว์ เฮอร์ซเบิร์ก และแมคเกรเกอร์

Maslow	Herzberg	McGregor
ความต้องการขั้นสูง	ปัจจัยจูงใจ	ทฤษฎี Y
ความต้องการความสำเร็จ	- ความสำเร็จของงาน	- การสนองตอบความต้องการ
ความต้องการเกียรติยศ	- การยอมรับนับถือ	- เกียรติยศชื่อเสียงและ
	- ลักษณะงาน	ความสำเร็จในชีวิต
	- ความรับผิดชอบ	- ความรับผิดชอบ
	- ความก้าวหน้า	- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
	- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	- การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง
ความต้องการขั้นต่ำ	ปัจจัยอนามัย	ทฤษฎี X
ความต้องการทางสังคม	- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	- ความต้องการความมั่นคง
ความต้องการความปลอดภัย	- การปกครองบังคับบัญชา	เหนือสิ่งอื่นใด
ความต้องการทางกายภาพ	- นโยบายและการบริหาร	- ความต้องการการสั่งการ
	- เงินเดือน	- การลงโทษ
	- สภาพแวดล้อมของการทำงาน	

ที่มา : บรรยงค์ ไตจินดา (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์

สรุปทฤษฎีที่นำมาใช้

เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีที่กล่าวมา คือ

- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)
- ทฤษฎีอีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)
- ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Theory X and Theory Y)

กลุ่มทฤษฎีนี้เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมและทำให้มีพฤติกรรมอยู่ต่อไป หรือมุ่งที่จะทราบปัจจัยภายในของบุคคลที่มาจากใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงจذبหรือแรงจูงใจที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะสู่เป้าหมาย การศึกษาความต้องการของบุคคลก็เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติของบุคคลซึ่งมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจหรือทางสังคม เพราะบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่ต่างกันการตอบสนองจึงแตกต่างกันไป ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่ความต้องการที่สำคัญของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ ด้วยเหตุนี้องค์การจึงควรพิจารณาถึงคุณลักษณะที่ต่างกันของบุคลากรในองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจนั้นสร้างขึ้นเพื่อค้นหาองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและหาสาเหตุที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของบุคคล ไม่ว่าจะมีความแตกต่างหรือความคล้ายคลึงแต่ทุกทฤษฎีก็มุ่งผลเช่นเดียวกันคือการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การ แต่ไม่มีทฤษฎีใดที่จะให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจได้ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้จากหลายๆทฤษฎีที่ได้นำมากล่าวถึงเพื่อจะเป็นแนวทางที่จะให้องค์การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และดำเนินถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วย

2. ประวัติและลักษณะงานของกลุ่มบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2520 โดย คุณบรรดาศักดิ์ บุนปาน คุณพงษ์ศักดิ์ พัยคณวิเชียร และคุณสุจิตต์ วงศ์เทศ เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์อื่นๆ หนังสือพิมพ์ฉบับแรกคือ ประชาชาติรายสัปดาห์ และปีถัดมาได้ออกหนังสือพิมพ์ประชาชาติรายวัน จดทะเบียนก่อตั้งเป็นบริษัท จำกัด เมื่อ วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2521 ในนามบริษัท มติชน จำกัด โดยมี คุณบรรดาศักดิ์ บุนปาน เป็นประธานกรรมการบริษัท ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 1 ล้านบาทมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจการพิมพ์โดยเป็นผู้พิมพ์หนังสือและนิตยสารต่างๆและรับจ้างโฆษณา

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2532 ได้รับอนุมัติให้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และแปรสภาพเป็นบริษัท มหาชน จำกัด ต่อกรมทะเบียนการค้ากระทรวงพาณิชย์ ในวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ทะเบียนเลขที่ บมจ. 219 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 245 ล้านบาท ณ สิ้นปี พ.ศ. 2548 บริษัทมีจำนวนพนักงาน 1,394 คน ไม่นับรวมพนักงานรายวัน 156 คนและพนักงานชั่วคราวอีก 12 คน

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่ เลขที่ 12 ถนนเทศบาลนฤมาล หมู่บ้านประชานิเวศน์ 1 แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 และมีบริษัทในเครือ อีก 2 บริษัท คือ

1. บริษัท ข่าวสด จำกัด ซึ่งประกอบกิจการออก หนังสือพิมพ์รายวัน “ข่าวสด” และ ออกหนังสือเฉพาะกิจ
2. บริษัท งานดี จำกัด ซึ่งประกอบกิจการจัดจำหน่ายหนังสือในเครือของบริษัทและ ของสำนักพิมพ์อื่นๆ

โดยปัจจุบันบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) รับจ้างพิมพ์หนังสือพิมพ์ข่าวสดให้แก่ บริษัท ข่าวสด จำกัด สำหรับบริษัท งานดี จำกัด นั้นเป็นผู้จัดจำหน่ายหนังสือทุกฉบับในเครือของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

บริษัท ข่าวสด จำกัด เป็นบริษัทย่อยของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ ประกอบกิจการออกหนังสือพิมพ์รายวัน “ข่าวสด” นับเป็นหนังสือพิมพ์ที่สร้างประวัติศาสตร์ไว้ ในวงการหนังสือพิมพ์เมืองไทยที่ใช้ระยะเวลาดำเนินการเพียงไม่กี่ปีก็สามารถครองส่วนแบ่ง การตลาดสูงโดยมียอดจำหน่ายเป็นอันดับ 3 ของประเทศในกลุ่มหนังสือพิมพ์รายวันด้วยกัน และ บริษัท ข่าวสด จำกัด ยังออกหนังสือเฉพาะกิจด้วย

บริษัท งานดี จำกัด เป็นบริษัทย่อยของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบ กิจการจัดจำหน่ายหนังสือในเครือของบริษัทและของสำนักพิมพ์อื่นๆ ให้แก่เอเยนต์ต่างๆทั้งใน กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยวิธีการขนส่งทั้งทางบกและทางอากาศ

ภาพรวมการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ ประกอบกิจการหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์อื่นๆ มีผลิตภัณฑ์หลักคือ หนังสือพิมพ์รายวัน หนังสือพิมพ์ราย 3 วัน หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์ นิตยสาร และหนังสือเฉพาะกิจประเภทต่างๆดัง รายการต่อไปนี้

รายชื่อสิ่งพิมพ์

1) หนังสือพิมพ์

(1) มติชนรายวัน เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2521 ราคา 8 บาท เป็นหนังสือพิมพ์ รายวันที่เสนอข่าวเน้นหนักทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และ จัดหมวดหมู่เนื้อหาให้ชัดเจนโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกมีเนื้อหาข่าวทั่วไป ข่าวการเมือง ข่าวภูมิภาค บทความ และรายงาน ส่วนที่ 2 เป็นข่าวด้านเศรษฐกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ข่าวต่างประเทศทั่วไป ข่าวสตรี เด็ก เยาวชน คนรุ่นใหม่ และข่าวบันเทิง ส่วนที่สามเป็นส่วนที่นำเสนอสารคดีที่เกี่ยวข้องโยงกับสังคมและวัฒนธรรม

การบริหารงานในกองบรรณาธิการมติชนนั้นยังคงดำเนินตามปณิธานเดิมคือเน้นคุณภาพบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์ทั้งภายในประเทศและของโลกและมีการปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบตลอดเวลาให้สมกับคำว่า “หนังสือพิมพ์คุณภาพ” ด้วยความพร้อมที่ได้กล่าวมาจึงได้รับการตอบสนองจากผู้อ่านจนยอดจำหน่ายเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

(2) *ข่าวสด* เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2534 ราคา 8 บาท เป็นหนังสือพิมพ์ข่าวรายวันที่ได้รับการยอมรับจากผู้อ่านเป็นอย่างสูง ครอบคลุมเนื้อหาสาระในการเสนอข่าวทั่วไป ทั้งข่าวอาชญากรรม ข่าวการเมือง ข่าวบันเทิง ข่าวกีฬาและพระเครื่อง รวมถึงบทความและบทวิเคราะห์มียอดจำหน่ายเป็นอันดับ 3 ของประเทศ

ในส่วนของงานข่าว ในปีที่ผ่านมากองบรรณาธิการข่าวสดได้เพิ่มความเข้มข้นในการนำเสนอข่าวหน้าหนึ่ง ซึ่งเป็นพื้นที่ข่าวประจำวันมีทั้งข่าวสารประโยชน์และข่าวที่สร้างความสนใจของประชาชน และยังมีการเปิดหน้า “ราชภัฏ” เสนอข่าวสารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่งที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพิ่มหน้า “วิทยาการ” เป็นข่าวสาร บทความทางวิทยาการสมัยใหม่และด้านเทคโนโลยี และยังคงจะมีการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาอีกต่อไป

(3) *ประชาชาติธุรกิจ* เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2521 ราคา 25 บาท เป็นหนังสือพิมพ์ธุรกิจราย 3 วัน วางจำหน่ายทุกวันจันทร์และวันพฤหัสบดี

กองบรรณาธิการและในส่วนงานที่เกี่ยวข้องทุกส่วน ได้ปรับปรุงทั้งเนื้อหาให้ครบทุกรส ทั้งลึก กว้าง และหลากหลายตอบสนองคนทุกกลุ่ม ส่วนรูปลักษณะก็ปรับโฉมใหม่ให้ทันสมัย จัดหน้าตาให้น่าอ่าน มีการนำภาพกราฟิกมาเสนอให้สอดคล้องกับเนื้อหาและยังคงความเข้มข้นของบทความ และนักคิด นักเขียนคนสำคัญ

2) นิติสาร

(1) *มติชนสุดสัปดาห์* เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2523 ราคา 40 บาท เป็นหนังสือสัปดาห์แนววิจารณ์และวิเคราะห์ข่าวรายสัปดาห์ที่มียอดจำหน่ายสูงสุดในประเทศไทย วางตลาดทุกวันจันทร์ ครอบคลุมเนื้อหาและบทวิเคราะห์เจาะลึก ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ บันเทิง สังคม ต่างประเทศ และกีฬา

(2) *ศิลปวัฒนธรรม* เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2523 ราคา 120 บาท เป็นนิติสารรายเดือนวางจำหน่ายทุกต้นเดือน โดยมีเนื้อหามุ่งให้ความรู้และทำหน้าที่เป็นสื่อกลางผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และ โบราณคดี ฯลฯ มากกว่า 27 ปีแล้ว และยังมี

มันในการเป็นเวทีแสดงความรู้และความคิดเห็นของนักวิชาการ นักเขียน เพื่อการนำเสนอหรือการถกเถียงโต้แย้งในข้อค้นพบใหม่ที่ยังไม่มีบทสรุปที่ชัดเจน

(3) เทคโนโลยีชาวบ้าน เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2531 ราคา 40 บาท เป็นนิตยสาร รายปักษ์ วางตลาดทุกวันที่ 1 และ 15 ของเดือน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง งานหัตถกรรม พืช ผัก สมุนไพร

คั้งที่ทราบกันว่า ประเทศไทยเราเป็นประเทศเกษตรกรรมประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ จึงมีการนำเสนอเรื่องราว วิธีการทำมาหากิน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในแวดวงอาชีพการเกษตร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้ามากขึ้นในการประกอบอาชีพนี้

(4) เส้นทางเศรษฐกิจ เริ่มวางจำหน่ายในปี พ.ศ. 2538 เป็นนิตยสารรายปักษ์ วางตลาดทุกวันที่ 1 และ 15 ของเดือน มีเนื้อหาที่ผู้อ่านสามารถนำไปใช้หรือประกอบอาชีพเสริมอีกอาชีพหนึ่งได้

เมื่อมองไปรอบตัวจะพบว่าประกอบกิจการเป็นของตนเองก็เป็นหนทางที่สร้างความมั่นคงได้ เราจะพบบุคคลผู้ประสบความสำเร็จในการสร้างอาชีพของตนเองขึ้นมาจำนวนมากไม่น้อย เพื่อสนับสนุนผู้ประกอบการอาชีพอิสระนิตยสารเส้นทางเศรษฐกิจจึงได้คัดเลือกมาเสนอให้เห็นว่าอาชีพเล็กๆหรือบางอาชีพที่แทบจะไม่มีใครนึกถึงจะเป็นอาชีพที่ยึดเป็นหลักได้หรือนำไปประกอบเป็นอาชีพเสริมก็ได้

(5) หนังสือพ็อคเก็ตบุ๊คส์ และ นิตยสารเฉพาะกิจ ในส่วนของพ็อคเก็ตบุ๊คส์ จัดพิมพ์โดยเฉลี่ยเดือนละ 50 เรื่อง ครอบคลุมทั้งด้าน วรรณกรรม ธุรกิจ ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา บุคคลและวิชาการ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อ่านทั่วไป

นอกจากสิ่งพิมพ์ที่กล่าวแล้วนั้น บริษัทฯ ยังมีผลประกอบการจาก

1. “ศูนย์ข้อมูลมติชน” เป็นเสมือนห้องสมุดข่าวออนไลน์ ซึ่งมีบุคคลทั่วไปและสถาบันการศึกษาทั่วประเทศเข้ามาเป็นสมาชิก

ปัจจุบันมีการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาห้องสมุดเพื่อให้สามารถเชื่อมต่อจากทุกจุดทั่วโลกตลอด 24 ชั่วโมง สำหรับโสมเพจเครือข่ายมติชนก็เริ่มทำรายได้จากการขายโฆษณาเติบโตขึ้นเป็นลำดับสะท้อนถึงปริมาณการใช้บริการอินเทอร์เน็ตของคนไทยที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ศูนย์ข้อมูลจึงมีเป้าหมายที่จะให้เป็นเว็บไซต์ข่าวออนไลน์อันดับหนึ่งของประเทศ

2. “สำนักพิมพ์มติชน” ซึ่งประสบความสำเร็จกับหนังสือแนวความรู้ในแนววิทยาศาสตร์ที่เริ่มบุกเบิกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 รวมถึงการขายแนวหนังสือในด้านต่างๆที่คาดว่า

น่าจะเป็นความต้องการของตลาดผู้อ่านทั้งด้านสาระความรู้และด้านบันเทิง ในปีปัจจุบัน สำนักพิมพ์มติชนยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่องทั้งด้านยอดขายและกำไร

บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพมาเป็นเวลายาวนาน บริษัทเห็นว่าสัดส่วนผู้อ่านหนังสือพิมพ์เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งบริษัทยังมีโอกาสในการเพิ่มส่วนแบ่งตลาดและเพิ่มจำนวนสิ่งพิมพ์ในเครือได้อีกมาก และกำลังดำเนินการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองผู้อ่านได้ดียิ่งขึ้น บริษัทเองก็ยึดมั่นแนวทางดำเนินงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง เพราะการมีบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ทุกฉบับ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ หลายประการดังผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Yu, Jui – Chen (1991 : Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูศิลปอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไต้หวัน พบว่า ระดับของรายได้และตำแหน่งมีส่วนสนับสนุนอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน ตำแหน่งงานเป็นความช่วยเหลือเสริมสร้างปัจจัยสำหรับการนิเทศน์ เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและการเตรียมการสอนของครู ระดับรายได้เป็นสิ่งจูงใจอย่างสำคัญต่อองค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน เงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนบรรดาค่าแปรทั้งหมดที่ได้ทำการวิจัย ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สร้างความพึงพอใจให้กับครูมากที่สุด ในทางกลับกันปัจจัยด้านสภาพการทำงานเป็นตัวแปรที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับครูมากที่สุดเช่นกัน

Jensen, Bruce Anthony (1994 : Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก ซึ่งเหมาะสมที่สุดในการใช้เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดตามลำดับ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือน ชีวิตส่วนตัว และสถานภาพ มีผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานต่ำ ครูใหญ่มีความไม่พึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

Morton Robert J. (1995 : Abstract) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอกในปี ค.ศ. 1930 – 1973 โดยศึกษาวิจัยจากประชากรทั้งหมดแบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษา และประเภทของอาชีพ ตัวแปรคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขั้นต่ำ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก และทฤษฎีของมาสโลว์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในทำนองเดียวกันทั้งๆที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเหมือนกัน แต่กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ ขณะเดียวกันก็เห็นว่าความต้องการขั้นต่ำก็มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน ส่วนด้านนโยบายการบริหารงานนั้นมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่มีความสำคัญต่อเพศหญิงมากกว่า และสิ่งสำคัญที่ทำให้การงานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ 1) ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชา 2) ความมีชื่อเสียง 3) การได้รู้จักคนมาก 4) การเข้ากลุ่มกับเพื่อนได้ 5) จดหมายแนะนำตัว

Sherwood, Charles W. (1995 :Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในเมืองต่างกันสองเมือง ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งสองเมืองมีความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

Renfro C. Manning (1997 :Abstract) ได้ศึกษา สภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็น อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญมากและเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยด้านการบริหาร

การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับชุมชน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญที่สุด

บุญมี คนศรีเสนาะ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์จำนวน 310 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงานบุคคลขององค์กรหนังสือพิมพ์ และยังมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร แต่ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการบริหารงานขององค์กร งานที่ได้รับมอบหมาย และ ความรับผิดชอบของงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประเด็นที่มีความพึงพอใจต่ำ คือ ด้านสวัสดิการในรูปแบบตัวเงิน รวมถึงอัตราค่าล่วงเวลา และเงินบำเหน็จบำนาญ

ฉัฐชนัญ นาทิพย์ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 123 คน โดยในการศึกษาไม่รวมหัวหน้าส่วนต่างๆและผู้บริหารระดับสูง และศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อปัจจัย 8 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านศักดิ์ศรีของอาชีพในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง คือ สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรม และพนักงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

สุภาภรณ์ ฉายสำเภา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีจำนวน 78 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือด้านเงินเดือน จากการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันพบว่า พนักงานชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารสูงกว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและอายุ 30-39 ปี พนักงานที่เป็นโสดและสมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และด้านความยุติธรรม พนักงานที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่หัวหน้าส่วนขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 7 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปีและ 3-6 ปี ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท อัตราเงินเดือน 10,000-19,999 บาท และอัตราเงินเดือน 20,000-29,999 บาท

ธนีสสร่า มั่งมุล (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากประชากรที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2542 จำนวน 129 คน และศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

รักษณีษั มหาณพวงศัษั (2544 : บทคดัชั) ศึษาวึชัเรื่ง ความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนของพนักงาน บริษัท เครื่องสุขกัษัชัอเมรึกันสแดนคาร์ด (ประเทศไทย) จัักัด (มหาชน) ผลการวึชัพบว่ พนักงานบริษัท เครื่องสุขกัษัชัอเมรึกันสแดนคาร์ด (ประเทศไทย) จัักัด (มหาชน) จัำนวน 297 คน มึความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มึรายละเอียคคังนี้ มึความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงนอยู่ในระดับมาก นอกนัันมึความฟึงพอใจในระดับปานกลางเรื่งลัคคับคังนี้ ด้านลัคษณะงนที่ปฏิบัติมึค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านอาชีวนามัชัและสังแวกลัอม ด้านความมึนคงและความกั้วหน้า และด้านค่าจ้างและสวัสดิการตามลัคคับ

บุษบา วึเชียรชม (2545 : บทคดัชั) ศึษาวึชัเรื่ง ความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนของครูโรงเรียนอนุบาลเชื่งใหม่ ผลการวึชัพบว่ จากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนอนุบาลเชื่งใหม่ จัำนวน 102 คน (ที่ปฏิบัติงนในภาคเรื่งนที่ 2 ปีการศึกษา พ.ศ. 2544) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุสูงกว่า 40 ปี มึอายุในการท้งาน 21 – 30 ปี สถานภาพสมรส วุฒึการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนที่ลั้รับ 15,001 – 20,000 บาท และครูโรงเรียนอนุบาลเชื่งใหม่มึความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัสำเร็จในการท้งาน ด้านสภาพการท้งาน ด้านนโยบายและการบริหารงน ด้านความสัมพันธ์กับสับังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงน ด้านการยอมรับนับถึอ ด้านงานปฏิรูปลการศึกษา ส่วนด้านความกั้วหน้าในตำแหน่งหน้าทึ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมึความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนอยู่ในระดับปานกลาง

จิราพร ราชประดึทธิ (2545 : บทคดัชั) ศึษาวึชัเรื่ง ความฟึงพอใจในการปฏิบัติงนของพนักงานการไฟฟ้าฝัายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึษาของพนักงานฝัายก่อสร้งพลังความร้อน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝัายก่อสร้งพลังความร้อนทุกระดับตำแหน่งงน จัำนวน 400 คน ผลการวึชัพบว่ ระดับความฟึงพอใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ พนักงานมึความฟึงพอใจด้านความมึนคงและความกั้วหน้ามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลัคษณะงานที่ท้งาน ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ส่วนความฟึงพอใจด้านสภาพแวกลัอมของงานที่ท้งานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ ลัคษณะของงานที่ท้งาน เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองและบังคับบัญชา สภาพแวกลัอมในการท้งาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงน ความมึนคงและความกั้วหน้า มึความสัมพันธ์กับระดับความฟึงพอใจอย่างมึนัยสัคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยพร ศรีโบราณ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงาน โรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอยู่ในกลุ่มจังหวัดที่ตั้งโรงแรมที่ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานระดับบริหารมีระดับความพึงพอใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มี เพศ ระดับตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานที่อยู่กลุ่มจังหวัดที่ตั้งโรงแรมต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมที่ดินในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัด นครศรีธรรมราช พัทลุง ตรัง กระบี่ และพังงา จำนวน 460 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงมี 3 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 4 ด้านเรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับ

ตำแหน่ง และช่วงของเงินเดือนที่ต่างกันจะมีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สายงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมภพ สัมภาวะผล (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร คีบีเอส ไทยท努 จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารคีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคาร คีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบที่เป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในงาน พบว่ามีเพียงด้านเดียวที่มีความพึงพอใจปานกลาง คือด้านค่าตอบแทน ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพ อายุงาน ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ด้าน อายุ และระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และจากลักษณะการบริหารงาน ด้านตำแหน่งงาน รูปแบบสาขา ที่ต่างกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสถานที่ตั้งของสาขาที่ต่างกันแต่พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ประทีน หงษ์แก้ว (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปของโรงแรมชั้นนำในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงแรมมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อโรงแรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในงานของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งอย่างอิสระ และการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานให้กับผู้บริหาร

ประเสริฐ อนุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรมศึกษา บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 390 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี และมีสถานภาพสมรส

มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ประมาณ 5,000-10,000 บาทต่อเดือน และพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่าตัวแปรทุกตัวซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านการปกครองบังคับบัญชา

อรวรรณ คำนชาญชัย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 232 คน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัย 11 ด้าน คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนคร จำนวน 236 คน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครมีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจระดับมากต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา

คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านอื่นๆ คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหานครพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิระพงศ์ ธนโกเศศ (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 300 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการบริหาร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบจำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการบริหาร ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย พนักงานโรงงานยาสูบที่มี เพศ สถานภาพการสมรส อายุ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ราตรี ยอดคำเนิน (2547:บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานประจำที่ทำงานในร้านสาขาบริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดองปัจจัย ซึ่งได้แก่ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านเงินเดือนและประโยชน์
 เกื้อกูล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา
 คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยณรงค์ สิมมาลา (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึง
 พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จาก
 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน เป็นพนักงานองค์การเภสัชกรรม ระดับบริหาร 71 คนและเป็น
 พนักงานองค์การเภสัชกรรม ระดับปฏิบัติการ 259 คน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรมที่นำมาศึกษามี 12 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน
 และการยอมรับสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและวิธีการปกครอง เงินเดือนและความมั่นคงในงาน
 ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล สัมพันธภาพ
 กับผู้ร่วมงาน ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
 นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับปานกลาง และ
 พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือด้าน ความสำเร็จของงานและการยอมรับ

ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า
 พนักงานบริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) จำนวน 264 คน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ
 ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
 พนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ
 สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
 มากคือปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และ
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่

ส่วนตัว ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สามารถทดสอบ จำกัด (มหาชน) ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรรณวดี บุญศิริ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 247 คน พบว่าข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยที่นำมาศึกษาวิจัยทั้ง 11 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างสูงมีเพียง 3 ด้านเท่านั้น คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยอีก 8 ด้านข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตาม เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ไม่พบความแตกต่าง แต่จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามอายุพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุไร วงศ์เปียง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานของพนักงานการบินไทย กรณีศึกษา : ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพอใจในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการบินไทย ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการบินไทยฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้ามีความพอใจในงานระดับปานกลาง โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน ระดับเงินเดือน มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย

บุษบา ศรีพัฒนาสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านรายได้และสวัสดิการ

ธวัชชัย จุงสุพงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมชั้นนำหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงแรมไพร์ซีซั่น โรงแรมเพนนินซูลา และโรงแรมแกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพ จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมชั้นนำเขตกรุงเทพมหานครที่ทำการศึกษาวิจัยทั้ง 3 แห่งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้านพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงเป็นอันดับแรกคือ ความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนอีก 2 ด้านพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้ค่าตอบแทนและการประเมินผลงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้า ส่วนพนักงานที่ต่างกันด้าน เพศ สถานภาพสมรส อายุ และรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุของการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่างานวิจัยเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งวิธีการศึกษาและกรอบแนวคิดในการศึกษา และผลการวิจัยของแต่ละท่านก็แตกต่างกัน ในส่วนของผู้วิจัยเองนั้นมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) 961 คน และพนักงานของ บริษัท ข่าวดสด จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) 230 คน รวมจำนวนพนักงานทั้งสองบริษัท 1,191 คน ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะการปฏิบัติงานประจำในสำนักงาน จำนวน 603 คน โดยไม่รวมถึง ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ไม่รวมบุคลากรสายงานผู้สื่อข่าวและไม่รวมพนักงานระดับที่ไม่ใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถ พนักงานรับส่งเอกสาร และพนักงานของหน่วยงานโรงพิมพ์ปากเกร็ด เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่นอกเขตสำนักงาน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา ถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และได้ให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากการคำนวณโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane) ได้ขนาดตัวอย่างของประชากรที่จะทำการศึกษาจำนวน 240.48 คน

สูตร	$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$
โดย	$n =$ ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่าง
	$N =$ ขนาดของประชากร
	$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (0.05)
แทนค่า	$n = \frac{603}{1+ 603 (0.05)^2}$
	$= 240.48$

แต่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน ดังนี้

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนพนักงาน ประชากร (ราย)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)		
- ฝ่ายผลิต	147	70
- ฝ่ายโฆษณา	110	50
- กองพิมพ์สี	70	35
- บัญชีและจัดซื้อ	48	25
- ศูนย์ข้อมูล	44	22
- สำนักพิมพ์	40	22
- ฝ่ายงานศิลป์	36	15
- ฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์	12	7
- ฝ่ายบุคคล	8	6
- เลขานุการ	8	4
- โอปะเรเตอร์	8	4
- ประจำสำนักงาน	8	4
รวม	539	264
บริษัท ข่าวสด จำกัด		
- ฝ่ายงานศิลป์	13	7
- ศูนย์ข้อมูล	12	7
- ฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์	10	5
- ศูนย์วิทยุ	10	6
- เลขานุการ	5	3
- โอปะเรเตอร์	7	4
- ประจำสำนักงาน	7	4
รวม	64	36
รวมทั้งสองบริษัท	603	300

ภาพที่ 3.1 สรุปสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มพนักงาน
หมายเหตุ : จำนวนพนักงานและอัตราค่าจ้างของ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2550

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนด โครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหา และดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตของเนื้อหา โดยใช้คำที่กะทัดรัด ชัดเจน และเข้าใจง่าย

2.1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่อ คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ แล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถาม

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (รายนามปรากฏในภาคผนวก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruency – IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\Sigma X}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสรุปกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence)

ΣX คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ประมวลข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญต่อคณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลอง (Try – out)

2.1.5 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Pretest) จำนวน 30 ฉบับ เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Value Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method, L.J. Cronbach 1951 : 297) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9875

2.1.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2.2 ลักษณะของเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

2.2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน

2.2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่มีระดับการวัดมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ซึ่งกำหนดระดับความพึงพอใจไว้ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด หรือไม่พึงพอใจเลย

2.2.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3.2 จัดส่งแบบสอบถามถึงหน่วยงานของประชากรผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และขอความร่วมมือจากงานบริหารทั่วไปของแต่ละฝ่ายงานในการแจกแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้ครบตามจำนวนทั้งสิ้น 300 ชุด ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ในการเก็บรวบรวม ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน ถึงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2550

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ในสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
 มาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และหาอันตร
 ภาคขั้นเพื่อจำแนกระดับความพึงพอใจ จากนั้นนำคะแนนผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามมา
 คัดน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weigh Mean Square : WMS) และจำแนกความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ
 โดยมีช่วงห่างเท่าๆกัน ดังนี้ (อ้างถึง สมภพ สัมภาวะผล 2545: 40)

$$\begin{aligned} \text{สูตรการกำหนดช่วงคะแนน} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)
 จะมีระดับของคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีช่วงคะแนนต่างกัน 0.80 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีระดับความพึงพอใจมาก
2.61 – 3.40	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
1.81 – 2.60	มีระดับความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.80	มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ โดยใช้สถิติ t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis Variance) ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของจำนวนพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (300 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	148	49.3
หญิง	152	50.7
อายุ		
อายุน้อยกว่า 25 ปี	29	9.7
อายุ 26 – 35 ปี	146	48.6
อายุ 36 – 45 ปี	108	36.0
อายุ 45 ปีขึ้นไป	17	5.7
สถานภาพ		
โสด	180	60.0
สมรส	110	36.7
หม้าย/หย่าร้าง	10	3.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (300 คน)	ร้อยละ (100.0)
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	119	39.7
ปริญญาตรี	175	58.3
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.0
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายบุคคล	6	2.0
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	27	9.0
ฝ่ายโฆษณา	50	16.7
ฝ่ายผลิต	70	23.4
ศูนย์ข้อมูล	29	9.7
งานด้านคอมพิวเตอร์	12	4.0
สำนักพิมพ์	22	7.3
กองพิมพ์สี	34	11.3
ฝ่ายงานศิลป์	21	7.0
เลขานุการ	7	2.3
โอเปอเรเตอร์ และฝ่ายประจำสำนักงาน	16	5.3
เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ	6	2.0
บริษัทที่สังกัด		
บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	264	88.0
บริษัท ข่าวดสด จำกัด	36	12.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (300 คน)	ร้อยละ (100.0)
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	87	29.0
5 ปี – 10 ปี	88	29.4
11 ปี – 15 ปี	84	28.0
16 ปี – 20 ปี	25	8.3
มากกว่า 20 ปี	16	5.3
อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	83	27.7
10,001 – 15,000 บาท	122	40.7
15,001 – 20,000 บาท	61	20.3
20,001 – 25,000 บาท	21	7.0
สูงกว่า 25,000 บาท	13	4.3

จากตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละจากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.7) อายุ 26 – 35 ปี (ร้อยละ 48.6) มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด (ร้อยละ 60.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 58.3) สังกัดฝ่ายผลิต (ร้อยละ 23.4) ปฏิบัติงานในบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) (ร้อยละ 88.0) อายุงาน 5 ปี – 10 ปี (ร้อยละ 29.4) มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 40.7)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.14

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกเป็นปัจจัยรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	3.74	0.60	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	3.74	0.55	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51	0.58	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.61	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.09	0.85	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.96	0.92	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.57	0.81	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.65	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.99	0.87	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในงาน	3.89	0.74	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.55	0.82	มาก
รวม	3.51	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยรายด้านพบว่าด้านที่พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมี 9 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอีก 3 ด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	3.61	0.84	มาก
พนักงานทุกคนในบริษัทได้รับทราบข้อกำหนด กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ได้อย่างถูกต้อง	3.80	0.77	มาก
บริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.81	มาก
ในแต่ละฝ่าย(งาน)ของบริษัทมีการกำหนด บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน	3.71	0.83	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทได้อย่างถูกต้อง	3.92	0.68	มาก
กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.73	0.79	มาก
รวม	3.74	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงาน	3.79	0.76	มาก
ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เสมอ	3.82	0.67	มาก
ท่านสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวคิดและคำแนะนำของท่านได้	3.40	0.74	ปานกลาง
ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำสำเร็จ	3.95	0.71	มาก
รวม	3.74	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากในการได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงาน สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เสมอ และมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำสำเร็จ ส่วนข้อที่พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ การสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวคิดและคำแนะนำของตนได้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.58	0.76	มาก
ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่สำคัญๆ	3.42	0.77	มาก
เสมอ			
เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน	3.47	0.70	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้น	3.57	0.68	มาก
รวม	3.51	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ความรู้และความชำนาญ	3.71	0.77	มาก
การปฏิบัติงานมีระเบียบคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก ง่ายดาย และคล่องตัวยิ่งขึ้น	3.47	0.77	มาก
งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นส่งเสริมให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.53	0.84	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3.54	0.80	มาก
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.57	0.78	มาก
ถ้าภาระงานมีมากจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลา โดยได้รับเงินค่าล่วงเวลา	3.14	1.12	ปานกลาง
สามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งนอกเหนือจากงานตามหน้าที่	3.46	0.84	มาก
โดยรวม	3.49	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 6 ข้อ คือ ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ความรู้และความชำนาญ การปฏิบัติงานมีระเบียบคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก ง่ายดายและคล่องตัวยิ่งขึ้น งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นส่งเสริมให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งนอกเหนือจากงานตามหน้าที่ ส่วนข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ถ้าภาระงานมีมากจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาโดยได้รับเงินค่าล่วงเวลา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา	3.89	0.70	มาก
ได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.73	0.74	มาก
สามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ	3.56	0.85	มาก
มีความตั้งใจและติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ	3.99	0.70	มาก
โดยรวม	3.79	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในเวลาและ โอกาสที่เหมาะสม	2.94	0.99	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตามโครงสร้างสายงาน	2.95	0.99	ปานกลาง
ท่านได้รับคำแนะนำและความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.40	1.00	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และการสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.08	1.07	ปานกลาง
รวม	3.09	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
บริษัทมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.04	1.04	ปานกลาง
ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นไป	3.09	0.95	ปานกลาง
ท่านมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.88	1.00	ปานกลาง
ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าเช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่นๆในบริษัท	2.89	1.01	ปานกลาง
โอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีลักษณะแจ่มชัดและมีทางเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	2.89	1.06	ปานกลาง
รวม	2.96	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X} = 2.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการ มอบหมายงานให้ปฏิบัติ	3.53	1.01	มาก
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาเล่าเรียนและ พัฒนาตนเองเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.54	1.02	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.58	0.98	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและความไว้วางใจในตัวท่าน	3.56	0.87	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว	3.45	0.96	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา	3.77	0.90	มาก
รวม	3.57	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	3.96	0.71	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกัน	3.75	0.75	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.90	0.74	มาก
ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว	3.73	0.82	มาก
รวม	3.83	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.17	0.93	ปานกลาง
ท่านได้รับเงินเดือนพอเพียงต่อการครองชีพ	2.85	1.02	ปานกลาง
สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อความจำเป็นในการครองชีพ	3.03	1.00	ปานกลาง
อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ	2.92	1.08	ปานกลาง
รวม	2.99	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X} = 2.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง	3.91	0.83	มาก
ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัท	3.93	0.82	มาก
บริษัทให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และจะไม่เลิกจ้าง พนักงานอย่างไม่ยุติธรรม	3.83	0.85	มาก
รวม	3.89	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีสภาพดีและเพียงพอ พร้อมต่อการใช้งาน	3.52	0.97	มาก
สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ	3.47	1.01	มาก
อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน กว้างขวางเพียงพอและให้ความสะดวกสบายต่อผู้ปฏิบัติงาน	3.67	0.95	มาก
บริเวณที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่ มีการดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบและมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ	3.57	0.93	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น	3.62	0.97	มาก
บริษัทสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันในการทำงานของพนักงานจากทุกๆฝ่าย(งาน)	3.47	0.89	มาก
รวม	3.55	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ สถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน ดังตารางที่ 4.15 – 4.19

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ และบริษัทที่สังกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล		\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t
เพศ	ชาย	3.46	0.51	มาก	-1.599
	หญิง	3.55	0.50	มาก	
	รวม	3.51	0.51	มาก	
บริษัทที่สังกัด	บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)	3.45	0.49	มาก	-5.668*
	บริษัท ข่าวสด จำกัด	3.93	0.38	มาก	
	รวม	3.51	0.51	มาก	

$p < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่สังกัดบริษัท ข่าวสด จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงาน บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระดับ
การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.17	3	0.72	2.882*
	ภายในกลุ่ม	74.15	296	0.25	
	รวม	76.31	299		
สถานภาพ การสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	1.170
	ภายในกลุ่ม	75.72	297	0.25	
	รวม	76.31	299		
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.931
	ภายในกลุ่ม	75.84	297	0.26	
	รวม	76.31	299		
หน่วยงานที่สังกัด	ระหว่างกลุ่ม	9.33	11	0.85	3.645*
	ภายในกลุ่ม	66.99	288	0.23	
	รวม	76.31	299		
อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.65	4	0.66	2.651*
	ภายในกลุ่ม	73.67	295	0.25	
	รวม	76.31	299		
อัตราเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.80	4	0.20	0.781
	ภายในกลุ่ม	75.52	295	0.26	
	รวม	76.31	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน ดังตารางที่ 4.17 – 4.19

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	อายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 26 – 35 ปี อายุ 36 – 45 ปี อายุ 45 ปีขึ้นไป				
	\bar{X}	3.74	3.51	3.44	3.48
อายุน้อยกว่า 25 ปี	3.74	-	0.23*	0.30*	-
อายุ 26 – 35 ปี	3.51	-	-	-	-
อายุ 36 – 45 ปี	3.44	-	-	-	-
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.48	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{X}	งานด้าน คอมพิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์สี	ฝ่ายงาน ศิลป์	โอปะเร เตอร์ ฯ	เจ้าหน้าที่ ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}	3.80	3.69	3.45	3.87	3.80	3.84
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	3.50	-	-	-	-0.37*	-0.30*	-
ฝ่ายโฆษณา	3.36	-0.44*	-0.33*	-	-0.51*	-0.44*	-0.48*
ฝ่ายผลิต	3.37	-0.43*	-0.32*	-	-0.50*	-0.43*	-0.47*
ศูนย์ข้อมูล	3.41	-0.39*	-0.28*	-	-0.46*	-0.39*	-0.43*
งานด้านคอมพิวเตอร์	3.80	-	-	0.35*	-	-	-
กองพิมพ์สี	3.45	-	-	-	-0.42*	-0.35*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดฝ่ายโฆษณา ฝ่ายผลิต และศูนย์ข้อมูล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ ฯ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สังกัดกองพิมพ์สี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพนักงานที่สังกัดกองพิมพ์สีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าฝ่ายงานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี 5 ปี-10 ปี 11ปี-15 ปี 16ปี-20 ปี มากกว่า 20 ปี					
	\bar{X}	3.57	3.57	3.37	3.45	3.64
น้อยกว่า 5 ปี	3.57	-	-	0.20*	-	-
5 ปี - 10 ปี	3.57	-	-	0.20*	-	-
11 ปี - 15 ปี	3.37	-	-	-	-	-0.27*
16 ปี - 20 ปี	3.45	-	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.64	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน ดังตารางที่ 4.20 – 4.50

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท	ชาย	3.66	0.62	มาก	-2.362*
	หญิง	3.82	0.58	มาก	
ด้านความสำเร็จของงาน	ชาย	3.76	0.56	มาก	0.602
	หญิง	3.72	0.55	มาก	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ชาย	3.50	0.56	มาก	-0.202
	หญิง	3.51	0.61	มาก	
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ชาย	3.48	0.59	มาก	-0.390
	หญิง	3.50	0.51	มาก	
ด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.89	0.61	มาก	2.635*
	หญิง	3.70	0.59	มาก	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน	ชาย	2.97	0.92	ปานกลาง	-2.491*
	หญิง	3.21	0.76	ปานกลาง	
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ชาย	2.82	0.98	ปานกลาง	-2.622*
	หญิง	3.09	0.83	ปานกลาง	
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ชาย	3.48	0.83	มาก	-2.010*
	หญิง	3.67	0.79	มาก	

* $p < .05$

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	3.86	0.66	มาก	0.776
	หญิง	3.80	0.65	มาก	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ชาย	2.92	0.86	ปานกลาง	-1.424
	หญิง	3.06	0.88	ปานกลาง	
ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	3.82	0.77	มาก	-1.516
	หญิง	3.95	0.71	มาก	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.49	0.86	มาก	-1.385
	หญิง	3.62	0.78	มาก	
	รวม	3.51	0.51	มาก	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.79	2.198
	ภายในกลุ่ม	106.07	296	0.36	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	3	0.41	1.350
	ภายในกลุ่ม	90.79	296	0.31	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.21	3	0.07	0.202
	ภายในกลุ่ม	102.11	296	0.34	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.39	1.280
	ภายในกลุ่ม	90.14	296	0.30	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.67	3	0.22	0.606
	ภายในกลุ่ม	108.80	296	0.37	
	รวม	109.46	299		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.23	3	3.74	5.409*
	ภายในกลุ่ม	204.92	296	0.69	
	รวม	216.15	299		
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	12.51	3	4.17	5.184*
	ภายในกลุ่ม	238.12	296	0.80	
	รวม	250.63	299		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6.92	3	2.31	3.566*
	ภายในกลุ่ม	191.43	296	0.65	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.95	3	1.98	4.860*
	ภายในกลุ่ม	120.75	296	0.41	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4.31	3	1.44	1.892
	ภายในกลุ่ม	224.55	296	0.76	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.85	3	0.28	0.511
	ภายในกลุ่ม	163.85	296	0.55	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.89	3	2.30	3.518*
	ภายในกลุ่ม	193.18	296	0.65	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.22 – 4.26

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
งานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	\bar{X}	อายุน้อยกว่า 25 ปี	อายุ 26 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 45 ปีขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 25 ปี	3.61	-	0.53*	0.67*	-
อายุ 26 – 35 ปี	3.08	-	-	-	-
อายุ 36 – 45 ปี	2.94	-	-	-	-0.37*
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.31	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่าพนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปีมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่า
พนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้าน โอกาสที่จะได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
จำแนกตามอายุ

ด้านโอกาสที่จะได้รับ		อายุน้อยกว่า 25 ปี	อายุ 26-35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุ 45 ปีขึ้นไป
ความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	3.52	2.94	2.80	3.15
อายุน้อยกว่า 25 ปี	3.52	-	0.57*	0.72*	-
อายุ 26 - 35 ปี	2.94	-	-	-	-
อายุ 36 - 45 ปี	2.80	-	-	-	-
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.15	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี และอายุ 36 - 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับ		อายุน้อยกว่า 25 ปี	อายุ 26-35 ปี	อายุ 36-45 ปี	อายุ 45 ปีขึ้นไป
ผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	3.90	3.64	3.40	3.51
อายุน้อยกว่า 25 ปี	3.90	-	-	0.50*	-
อายุ 26 - 35 ปี	3.64	-	-	0.24*	-
อายุ 36 - 45 ปี	3.40	-	-	-	-
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.51	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		อายุน้อยกว่า 25 ปี	อายุ 26 – 35 ปี	อายุ 36 – 45 ปี	อายุ 45 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.08	3.91	3.71	3.52
อายุน้อยกว่า 25 ปี	4.08	-	-	0.37*	0.56*
อายุ 26 – 35 ปี	3.91	-	-	0.20*	0.39*
อายุ 36 – 45 ปี	3.71	-	-	-	-
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.52	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุ 26 – 35 ปี มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	อายุน้อยกว่า 25 ปี	อายุ 26–35 ปี	อายุ 36–45 ปี	อายุ 45 ปีขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 25 ปี	3.98	-	0.42*	0.54*	0.50*
อายุ 26 – 35 ปี	3.56	-	-	-	-
อายุ 36 – 45 ปี	3.44	-	-	-	-
อายุ 45 ปีขึ้นไป	3.48	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26–35 ปี อายุ 36–45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	0.643
	ภายในกลุ่ม	107.96	297	0.36	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	0.59	1.943
	ภายในกลุ่ม	90.84	297	0.31	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.233
	ภายในกลุ่ม	102.16	297	0.34	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	1.047
	ภายในกลุ่ม	90.67	297	0.31	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.218
	ภายในกลุ่ม	108.57	297	0.37	
	รวม	109.46	299		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.54	0.740
	ภายในกลุ่ม	215.08	297	0.72	
	รวม	216.15	299		

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.003
	ภายในกลุ่ม	250.63	297	0.84	
	รวม	250.63	299		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.67	2	1.33	2.026
	ภายในกลุ่ม	195.68	297	0.66	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.82	2	0.91	2.167
	ภายในกลุ่ม	124.88	297	0.42	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.88	2	0.44	0.574
	ภายในกลุ่ม	227.97	297	0.77	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.12	2.043
	ภายในกลุ่ม	162.47	297	0.55	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	0.89	1.338
	ภายในกลุ่ม	198.28	297	0.67	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	2.567
	ภายในกลุ่ม	106.59	297	0.36	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.98	2	1.49	4.967*
	ภายในกลุ่ม	89.05	297	0.30	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.64	2	1.32	3.928*
	ภายในกลุ่ม	99.68	297	0.34	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.65	2.154
	ภายในกลุ่ม	90.01	297	0.30	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	3.580*
	ภายในกลุ่ม	106.89	297	0.36	
	รวม	109.46	299		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.152
	ภายในกลุ่ม	215.93	297	0.73	
	รวม	216.15	299		

* $p < .05$

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	1.17	2	0.59	0.699
	ภายในกลุ่ม	249.46	297	0.84	
	รวม	250.63	299		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.06	2	0.53	0.800
	ภายในกลุ่ม	197.29	297	0.66	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.21	2	0.61	1.432
	ภายในกลุ่ม	125.49	297	0.42	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.98	2	0.99	1.297
	ภายในกลุ่ม	226.87	297	0.76	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	0.621
	ภายในกลุ่ม	164.02	297	0.55	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	0.68	1.016
	ภายในกลุ่ม	198.70	297	0.67	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.29 –
4.31

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานของ
พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสำเร็จของงาน		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{X}	3.63	3.80	4.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.63	-	-0.17*	-0.54*
ปริญญาตรี	3.80	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	4.17	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้าน
ความสำเร็จของงานน้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.40	3.58	3.75
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	-0.18*	-
ปริญญาตรี	3.58	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบของ
พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.68	3.87	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.68	-	-0.19*	-
ปริญญาตรี	3.87	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	4.67	11	0.42	1.180
	ภายในกลุ่ม	103.75	288	0.36	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.78	11	0.89	3.112*
	ภายในกลุ่ม	82.26	288	0.29	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	10.18	11	0.93	2.892*
	ภายในกลุ่ม	92.14	288	0.32	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.78	11	0.43	1.447
	ภายในกลุ่ม	86.53	288	0.30	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	11.79	11	1.07	3.159*
	ภายในกลุ่ม	97.68	288	0.34	
	รวม	109.46	299		

* $p < .05$

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.94	11	2.36	3.571*
	ภายในกลุ่ม	190.21	288	0.66	
	รวม	216.15	299		
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	31.05	11	2.82	3.702*
	ภายในกลุ่ม	219.58	288	0.76	
	รวม	250.63	299		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	23.49	11	2.14	3.517*
	ภายในกลุ่ม	174.86	288	0.61	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.32	11	0.67	1.605
	ภายในกลุ่ม	119.38	288	0.41	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	27.30	11	2.48	3.546*
	ภายในกลุ่ม	201.56	288	0.70	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.31	11	0.85	1.569
	ภายในกลุ่ม	155.39	288	0.54	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	41.22	11	3.75	6.795*
	ภายในกลุ่ม	158.84	288	0.55	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาส

ที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.33– 4.40

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้านความสำเร็จ ของงาน		ฝ่าย ผลิต	ศูนย์ ข้อมูล	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์ดี	ฝ่ายงาน ศิลป์	เลข านุการ	โอปะเร เตอร์ฯ
	\bar{X}	3.50	3.87	3.63	3.74	3.95	3.36	3.93
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	3.87	0.37*	-	-	-	-	0.51*	-
ฝ่ายโฆษณา	3.93	0.43*	-	0.30*	-	-	0.57*	-
ฝ่ายผลิต	3.50	-	-0.37*	-	-0.24*	-0.45*	-	-0.43*
ศูนย์ข้อมูล	3.87	-	-	-	-	-	0.51*	-
ฝ่ายงานศิลป์	3.95	-	-	-	-	-	0.59*	-
เลขานุการ	3.36	-	-	-	-	-	-	-0.57*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 33 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต และเลขานุการ

พนักงานฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าฝ่ายผลิต สำนักพิมพ์ เลขานุการ

พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่าศูนย์ข้อมูล กองพิมพ์ดี ฝ่ายงานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ฯ

พนักงานศูนย์ข้อมูล และฝ่ายงานศิลป์มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานมากกว่าเลขานุการ

และพนักงานเลขานุการมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานน้อยกว่า โอปะเรเตอร์ฯ

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	ฝ่ายผลิต	ศูนย์ข้อมูล	งานด้านคอมพิวเตอร์	ฝ่ายงานศิลป์	โอปะเรเตอร์ฯ
		3.29	3.37	3.69	3.80	3.91
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	3.61	0.32*	-	-	-	-
ฝ่ายโฆษณา	3.64	0.35*	0.27*	-	-	-
ฝ่ายผลิต	3.29	-	-	-0.40*	-0.51*	-0.62*
ศูนย์ข้อมูล	3.37	-	-	-	-0.43*	-0.54*
สำนักพิมพ์	3.43	-	-	-	-0.37*	-0.47*
กองพิมพ์สี	3.45	-	-	-	-0.35*	-0.46*
เลขานุการ	3.43	-	-	-	-	-0.48*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต และศูนย์ข้อมูล

พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ฯ

พนักงานศูนย์ข้อมูล สำนักพิมพ์ และกองพิมพ์สี มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ฯ

และเลขานุการ มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าโอปะเรเตอร์ฯ

ตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามหน่วยงานที่
สังกัด

ด้านความรับผิดชอบ		ฝ่าย ผลิต	ศูนย์ ข้อมูล	ด้านคอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์สี	ฝ่ายงาน ศิลป์	โอปอ เรเตอร์ฯ
	\bar{X}	3.48	3.81	3.88	3.81	3.81	4.00	3.86
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	4.12	0.64*	-	-	-	0.31*	-	-
ฝ่ายโฆษณา	3.93	0.45*	-	-	-	-	-	-
ฝ่ายผลิต	3.48	-	-0.33*	-0.40*	-0.33*	-0.33*	-0.52*	-0.384*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้านความ
รับผิดชอบมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต และกองพิมพ์สี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิต
พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าศูนย์ข้อมูล ฝ่ายงาน
ด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ กองพิมพ์สี ฝ่ายงานศิลป์ และโอปะเรเตอร์ฯ

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัด

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน		ฝ่าย ผลิต	ศูนย์ ข้อมูล	คอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์ดี	ฝ่ายงาน ศิลป์	เลข านุการ	โอปะ เรเตอร์ฯ	จนท. ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}	3.08	2.76	3.58	3.42	3.07	3.70	2.89	3.34	3.67
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	2.92	-	-	-0.66*	-0.50*	-	-0.78*	-	-	-0.75*
ฝ่ายโฆษณา	2.77	-0.31*	-	-0.81*	-0.65*	-	-0.93*	-	-0.57*	-0.90*
ฝ่ายผลิต	3.08	-	-	-	-	-	-0.62*	-	-	-
ศูนย์ข้อมูล	2.76	-	-	-0.82*	-0.66*	-	-0.94*	-	-0.58*	-0.91*
กองพิมพ์ดี	3.07	-	-	-	-	-	-0.63*	-	-	-
ฝ่ายงานศิลป์	3.70	-	-	-	-	-	-	0.81*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ฯ เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายผลิต และกองพิมพ์ดีมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าฝ่ายงานศิลป์

พนักงานศูนย์ข้อมูลมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ฯ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายงานศิลป์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าเลขานุการ

ตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต		ฝ่าย ผลิต	ด้านคอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์สี	ฝ่ายงาน ศิลป์	โอปะเร เตอร์ฯ	จนท. ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}	2.95	3.53	3.27	2.94	3.61	3.21	3.70
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	2.75	-	-0.78*	-0.52*	-	-0.86*	-	-0.95*
ฝ่ายโฆษณา	2.55	-0.40*	-0.98*	-0.72*	-0.39*	-1.06*	-0.66*	-1.15*
ฝ่ายผลิต	2.95	-	-0.59*	-	-	-0.66*	-	-0.75
ศูนย์ข้อมูล	2.70	-	-0.83*	-0.57*	-	-0.91*	-	1.00*
งานด้านคอมพิวเตอร์	3.53	-	-	-	0.59*	-	-	-
กองพิมพ์สี	2.94	-	-	-	-	-0.67*	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ และศูนย์ข้อมูลมีความพึงพอใจใน
ด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์
สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจในด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
น้อยกว่าพนักงานฝ่ายผลิต ฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ กองพิมพ์สี ฝ่ายงานศิลป์
โอปะเรเตอร์ฯ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตน้อย
กว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ ฝ่ายงานศิลป์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจในด้าน โอกาสที่จะ ได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่ากองพิมพ์สี

และพนักงานกองพิมพ์สีมีความพึงพอใจในด้าน โอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคตน้อยกว่าฝ่ายงานศิลป์

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนก
ตามหน่วยงานที่ตั้งกัก

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา		ด้านคอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์สี	ฝ่ายงาน ศิลป์	เลข านุการ	โอปะเรเตอร์ ๑	จนท. ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}	4.17	3.79	3.52	3.96	3.93	3.78	4.44
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	3.56	-0.61*	-	-	-	-	-	-0.89*
ฝ่ายโฆษณา	3.26	-0.90*	-0.53*	-	-0.70*	-0.67*	-0.52*	-1.18*
ฝ่ายผลิต	3.51	-0.66*	-	-	-0.45*	-	-	-0.94*
ศูนย์ข้อมูล	3.23	-0.94*	-0.56*	-	-0.73*	-0.70*	-0.55*	-1.22*
งานด้านคอมพิวเตอร์	4.17	-	-	0.65*	-	-	-	-
กองพิมพ์สี	3.52	-	-	-	-	-	-	-0.92*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณา และศูนย์ข้อมูลมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ เลขานุการ
โอปะเรเตอร์ฯ ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า
พนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ ฝ่ายงานศิลป์ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานกองพิมพ์สี

และพนักงานกองพิมพ์สีมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า
เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัด

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ		ด้านคอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	ฝ่ายงาน ศิลป์	โอปะเรเตอร์ ๑	จนท. ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}					
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	2.92	-	-	-0.52*	-0.67*	-0.83*
ฝ่ายโฆษณา	2.69	-0.79*	-0.57*	-0.75*	-0.90*	-1.06*
ฝ่ายผลิต	2.77	-0.71*	-0.49*	-0.67*	-0.82*	-0.98*
ศูนย์ข้อมูล	2.81	-0.67*	-	-0.63*	-0.78*	-0.94*
กองพิมพ์สี	3.02	-	-	-	-0.57*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์๑ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณา และฝ่ายผลิต มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์๑ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานศูนย์ข้อมูลมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์๑ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

และพนักงานกองพิมพ์สีมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าโอปะเรเตอร์๑

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจำแนก
ตามหน่วยงานที่สังกัด

ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน		ฝ่าย โฆษณา	ด้านคอม พิวเตอร์	สำนัก พิมพ์	กอง พิมพ์สี	ฝ่ายงาน ศิลป์	เลข านุการ	โอปะเร เตอร์ฯ	จนท. ศูนย์วิทยุ
	\bar{X}	3.16	4.03	4.20	3.42	3.97	3.98	4.31	4.03
ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ	3.53	0.37*	-	-0.67*	-	-0.44*	-	-0.78*	-
ฝ่ายโฆษณา	3.16	-	-0.86*	-1.03*	-	-0.80*	-0.81*	-1.15*	-0.86*
ฝ่ายผลิต	3.29	-	-0.74*	-0.90*	-	-0.68*	-0.68*	-1.02*	-0.74*
ศูนย์ข้อมูล	3.39	-	-0.64*	-0.81*	-	-0.58*	-	-0.93*	-
งานด้านคอมพิวเตอร์	4.03	-	-	-	0.61*	-	-	-	-
สำนักพิมพ์	4.20	-	-	-	0.78*	-	-	-	-
กองพิมพ์สี	3.42	-	-	-	-	-0.55*	-	-0.89*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ มีความพึงพอใจในด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าฝ่ายโฆษณา แต่มีความพึงพอใจน้อยกว่าสำนักพิมพ์ ฝ่าย
งานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานฝ่ายโฆษณา และฝ่ายผลิตมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ
งานน้อยกว่าพนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ เลขานุการ โอปะเรเตอร์
ฯ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

พนักงานศูนย์ข้อมูลมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อยกว่า
พนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ฯ

พนักงานฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ และสำนักพิมพ์มีความพึงพอใจในด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากองพิมพ์สี

และพนักงานกองพิมพ์สีมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานน้อย
กว่าฝ่ายงานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ฯ

**สมมติฐานที่ 6 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่สังกัดที่
ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน**

**ตารางที่ 4.41 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเครือ บริษัท
มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามบริษัทที่สังกัด**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บริษัทที่สังกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของบริษัท	มติชน	3.71	0.61	มาก	-2.673*
	ข่าวสด	3.95	0.47	มาก	
ด้านความสำเร็จของงาน	มติชน	3.72	0.57	มาก	-1.331
	ข่าวสด	3.85	0.45	มาก	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	มติชน	3.48	0.59	มาก	-2.515*
	ข่าวสด	3.74	0.48	มาก	
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มติชน	3.46	0.56	มาก	-2.639*
	ข่าวสด	3.71	0.41	มาก	
ด้านความรับผิดชอบ	มติชน	3.77	0.62	มาก	-2.728*
	ข่าวสด	3.99	0.45	มาก	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	มติชน	3.01	0.84	ปานกลาง	-4.786*
	ข่าวสด	3.71	0.68	มาก	
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	มติชน	2.84	0.88	ปานกลาง	-6.244*
	ข่าวสด	3.80	0.74	มาก	
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	มติชน	3.49	0.81	มาก	-4.717*
	ข่าวสด	4.15	0.64	มาก	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	มติชน	3.80	0.67	มาก	-2.712*
	ข่าวสด	4.05	0.48	มาก	

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	บริษัทที่สังกัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	มติชน	2.89	0.86	ปานกลาง	-5.783*
	ข่าวสด	3.74	0.61	มาก	
ด้านความมั่นคงในงาน	มติชน	3.85	0.76	มาก	-3.813*
	ข่าวสด	4.21	0.50	มาก	
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	มติชน	3.46	0.81	มาก	-9.270*
	ข่าวสด	4.27	0.43	มาก	
	รวม	3.51	0.51	มาก	

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่สังกัดที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	6.03	4	1.51	4.345*
	ภายในกลุ่ม	102.40	295	0.35	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.98	4	0.25	0.796
	ภายในกลุ่ม	91.05	295	0.31	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2.05	4	0.51	1.508
	ภายในกลุ่ม	100.27	295	0.34	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.07	4	0.27	0.873
	ภายในกลุ่ม	90.24	295	0.31	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.49	4	0.12	0.331
	ภายในกลุ่ม	108.98	295	0.37	
	รวม	109.46	299		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.08	4	3.77	5.533*
	ภายในกลุ่ม	201.07	295	0.68	
	รวม	216.15	299		

* $p < .05$

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	14.92	4	3.73	4.668*
	ภายในกลุ่ม	235.71	295	0.80	
	รวม	250.63	299		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.86	4	1.22	1.854
	ภายในกลุ่ม	193.49	295	0.66	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.88	4	0.97	2.332
	ภายในกลุ่ม	122.82	295	0.42	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	7.08	4	1.77	2.353
	ภายในกลุ่ม	221.78	295	0.75	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.91	4	0.73	1.328
	ภายในกลุ่ม	161.79	295	0.55	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.99	4	1.00	1.501
	ภายในกลุ่ม	196.07	295	0.66	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุงาน ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.43 – 4.45

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท
จำแนกตามอายุงาน

ด้านนโยบายและการ บริหารงานของบริษัท		น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	\bar{X}	3.89	3.78	3.54	3.69	3.92
น้อยกว่า 5 ปี	3.89	-	-	0.35*	-	-
5 ปี – 10 ปี	3.78	-	-	0.24*	-	-
11 ปี – 15 ปี	3.54	-	-	-	-	-0.38*
16 ปี – 20 ปี	3.69	-	-	-	-	-
มากกว่า 20 ปี	3.92	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 ปี – 10 ปี มีความพึง
พอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน
11 ปี – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี มีความพึง
พอใจในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน
มากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจำแนกตาม
อายุงาน

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.28	-	-	0.48*	0.47*	-
5 ปี – 10 ปี	3.22	-	-	0.42*	0.41*	-
11 ปี – 15 ปี	2.80	-	-	-	-	-0.61*
16 ปี – 20 ปี	2.81	-	-	-	-	-0.60*
มากกว่า 20 ปี	3.41	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 ปี – 10 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี และอายุงาน 16 ปี – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี และอายุงาน 16 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับ		น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	11 ปี – 15 ปี	16 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{X}	3.04	3.14	2.70	2.63	3.39
น้อยกว่า 5 ปี	3.04	-	-	0.35*	0.41*	-
5 ปี – 10 ปี	3.14	-	-	0.44*	0.51*	-
11 ปี – 15 ปี	2.70	-	-	-	-	-0.69*
16 ปี – 20 ปี	2.63	-	-	-	-	-0.76*
มากกว่า 20 ปี	3.39	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 ปี – 10 ปี มีความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี และอายุงาน 16 ปี – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี และอายุงาน 16 ปี – 20 ปี มีความพึงพอใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี

สมมติฐานที่ 8 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	0.80	4	0.20	0.550
	ภายในกลุ่ม	107.63	295	0.36	
	รวม	108.43	299		
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.94	4	0.99	3.302*
	ภายในกลุ่ม	88.09	295	0.30	
	รวม	92.03	299		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.94	4	1.23	3.737*
	ภายในกลุ่ม	97.39	295	0.33	
	รวม	102.32	299		
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.60	4	0.15	0.485
	ภายในกลุ่ม	90.71	295	0.31	
	รวม	91.31	299		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5.06	4	1.27	3.578*
	ภายในกลุ่ม	104.40	295	0.35	
	รวม	109.46	299		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.69	4	1.17	1.637
	ภายในกลุ่ม	211.46	295	0.72	
	รวม	216.15	299		

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	3.51	4	0.88	1.048
	ภายในกลุ่ม	247.12	295	0.84	
	รวม	250.63	299		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.52	4	0.13	0.192
	ภายในกลุ่ม	197.84	295	0.67	
	รวม	198.35	299		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.54	4	0.39	0.908
	ภายในกลุ่ม	125.16	295	0.42	
	รวม	126.70	299		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.90	4	2.22	2.983*
	ภายในกลุ่ม	219.96	295	0.75	
	รวม	228.85	299		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.40	4	0.85	1.555
	ภายในกลุ่ม	161.30	295	0.55	
	รวม	164.70	299		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.57	4	0.39	0.582
	ภายในกลุ่ม	198.50	295	0.67	
	รวม	200.06	299		

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.46 พบว่าพนักงานในเครือข่ายบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ดังตารางที่ 4.47 –
4.50

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอัตรา
เงินเดือน

ด้านความสำเร็จของงาน		ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
	\bar{X}	3.57	3.75	3.88	3.87	3.83
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.57	-	-0.18*	-0.30*	-0.30*	-
10,001– 15,000 บาท	3.75	-	-	-	-	-
15,001 –20,000 บาท	3.88	-	-	-	-	-
20,001 –25,000 บาท	3.87	-	-	-	-	-
สูงกว่า 25,000 บาท	3.83	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน
ความสำเร็จของงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท อัตราเงินเดือน 15,001
– 20,000 บาท และอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	15,001-	20,001-	สูงกว่า 25,000
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาท
		3.35	3.50	3.61	3.71	3.83
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.35	-	-	-0.26*	-0.37*	-0.48*
10,001 – 15,000 บาท	3.50	-	-	-	-	-
15,001 – 20,000 บาท	3.61	-	-	-	-	-
20,001 – 25,000 บาท	3.71	-	-	-	-	-
สูงกว่า 25,000 บาท	3.83	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท อัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท และอัตราเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอัตรา
เงินเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	15,001-	20,001-	สูงกว่า 25,000
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาท
		3.64	3.78	4.00	3.79	3.96
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.64	-	-	-0.36*	-	-
10,001 – 15,000 บาท	3.78	-	-	-0.22*	-	-
15,001 – 20,000 บาท	4.00	-	-	-	-	-
15,001 – 20,000 บาท	3.79	-	-	-	-	-
สูงกว่า 25,000 บาท	3.96	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4. 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท และอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอัตรา
เงินเดือน

ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	15,001-	20,001-	สูงกว่า 25,000
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	25,000 บาท	บาท
		2.77	3.00	3.11	3.17	3.48
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.77	-	-	-	-0.40*	-0.72*
10,001 – 15,000 บาท	3.00	-	-	-	-	-
15,001 – 20,000 บาท	3.11	-	-	-	-	-
20,001 – 25,000 บาท	3.17	-	-	-	-	-
สูงกว่า 25,000 บาท	3.48	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ LSD พบว่า พนักงานใน
เครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท มีความพึงพอใจในด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

จากแบบสอบถามปลายเปิด พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลประเด็นที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

1. ควรมีการชี้แจงให้พนักงานในบริษัททราบเกี่ยวกับข้อกำหนด กฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ได้อย่างถูกต้อง และถ้ามีการเปลี่ยนแปลงควรมีการประชุมชี้แจงให้ได้ทราบ ส่วนการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานควรมีความชัดเจนกว่านี้

2. ควรมีเว็บไซต์ภายในบริษัทเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน เป็นการติดต่อสื่อสารในรูปแบบหนึ่ง

3. การประสานงานภายในบริษัทและในแต่ละฝ่ายงาน บางครั้งยังซับซ้อนและแนวปฏิบัติยังไม่ค่อยชัดเจน

4. ควรชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับ รวมถึงวันลาประจำปี จำนวนของวันหยุด การลาพักร้อน เป็นต้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กับพนักงาน

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมการสัมมนาต่างๆ และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความเห็นว่าผู้บริหารมีความเป็นกันเองเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

2. ผู้บังคับบัญชามองเห็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญและแก้ไขให้เป็นไปได้ด้วยดี

3. จากความคิดเห็นข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1. พนักงานควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้มากกว่านี้
2. มีความคิดเห็นบางฉบับแสดงไว้ว่า บางฝ่ายงานยังขาดความร่วมมือในการติดต่อสื่อสาร เช่น การขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. บริษัทอาจมีส่วนในการสร้างบรรยากาศของการร่วมมือกันจากทุกฝ่ายงานในบริษัท โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน สันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานภายในบริษัท การจัดงานสังสรรค์ประจำปี หรืองานกีฬาประเพณี เป็นต้น

ด้านเงินเดือน และ สวัสดิการ

1. ควรพิจารณาเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาปรับปรุงและปรับฐานเงินเดือนควรจะให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและดัชนีค่าครองชีพ
2. ด้านสวัสดิการของพนักงานควรปรับปรุงให้เพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่
3. ควรมีค่าล่วงเวลาดำพนักงานต้องปฏิบัติงานนอกเวลา
4. อัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีอัตราที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

1. เครื่องมือในการทำงานขาดความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และในบางฝ่ายงานอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ (Printer) ยังเป็นระบบเก่าซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ
3. บริเวณที่ปฏิบัติงานในบางฝ่ายงานยังขาดความเป็นระเบียบ มีความแออัด ต้องปรับปรุง
4. สถานที่จอดรถไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ควรปรับปรุงที่จอดรถให้เพียงพอ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 300 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ F -test

1. สรุปการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 50.7 อายุ 26 – 35 ปีร้อยละ 48.6 สถานภาพการสมรสเป็นโสดร้อยละ 60.0 จบการศึกษา

ระดับปริญญาตรีร้อยละ 58.3 ตั้งกีดฝ่ายผลิตร้อยละ 23.4 ส่วนใหญ่สังกัดบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 88.0 มีอายุงาน 5 ปี – 10 ปีร้อยละ 29.4 และอัตราเงินเดือนที่ได้รับระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทร้อยละ 40.7

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท

มติชน จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก มี 9 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงานซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอีก 3 ด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อันสูงสุดท้ายคือด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้ง 12 ด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.74$) ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ การสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.92$) การได้รับทราบ ข้อกำหนด กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ ($\bar{X} = 3.80$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยมี 3 ข้อคือ กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$) ในแต่ละฝ่ายงานมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$) และบริษัทมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$) และข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงานและ โครงสร้างการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$)

1.2.2 ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.74$) ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จ ($\bar{X} = 3.95$) สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้เสมอ ($\bar{X} = 3.82$) และ ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตรงกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ การสามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวคิดและคำแนะนำ ($\bar{X} = 3.40$)

1.2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.51$) โดยมีความพึงพอใจสูงในเรื่องผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.58$) และการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้น ($\bar{X} = 3.57$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยมี 2 ข้อคือ เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) และการได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่สำคัญๆ ($\bar{X} = 3.42$)

1.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 6 ข้อ ($\bar{X} = 3.49$) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องที่ได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ความรู้และความชำนาญ ($\bar{X} = 3.71$) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.57$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติคือมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.53$) ข้อที่มีความพึงพอใจมากรองลงมา คือ การปฏิบัติงานมีระเบียบคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้สะดวก ง่ายคายและคล่องตัวยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.47$) และสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งนอกเหนือจากงานตามหน้าที่ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ถ้าภาระงานมีมากจะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาโดยได้รับเงินค่าล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.14$)

1.2.5 ด้านความรับผิดชอบ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.79$) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมีความตั้งใจและติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.99$) กับเรื่องที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ ข้อที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ ($\bar{X} = 3.56$)

1.2.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 3.09$) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องการได้รับคำแนะนำและความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือเรื่องการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.08$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งตามโครงสร้างสายงาน ($\bar{X} = 2.95$) และการได้เลื่อนตำแหน่งในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.94$)

1.2.7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 2.96$) โดยมีความพึงพอใจในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.09$) และเรื่องการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้

สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.04$) แต่ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยคือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเช่นเดียวกับตำแหน่งอื่นๆ ในบริษัท ($\bar{X} = 2.89$) โอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีลักษณะแจ่มชัด ($\bar{X} = 2.89$) และ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.88$)

1.2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.57$) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือข้อที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.58$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.56$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ศึกษาเล่าเรียนและพัฒนาตนเองเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.54$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.53$) พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.45$)

1.2.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.83$) โดยมีความพึงพอใจมากในเรื่องที่เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.96$) และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยคือ การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.75$) และการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว ($\bar{X} = 3.73$)

1.2.10 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกข้อ ($\bar{X} = 2.99$) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในข้อที่ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.17$) และด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมต่อความจำเป็นในการครองชีพ ($\bar{X} = 3.03$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยคือ เรื่องอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{X} = 2.92$) และเรื่องเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงต่อการครองชีพ ($\bar{X} = 2.85$)

1.2.11 ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.89$) โดยมีความพึงพอใจมากในเรื่องความมั่นใจในความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัท ($\bar{X} = 3.95$) และเรื่องความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.91$) พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในข้อที่บริษัทให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจะไม่เลิกจ้างพนักงานอย่างไม่ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$)

1.2.12 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.55$) โดยมีความพึงพอใจมากในเรื่องอาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงานกว้างขวางเพียงพอและให้ความสะดวกสบายต่อผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$) มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น ($\bar{X} = 3.62$) และบริเวณที่ปฏิบัติงานมีการดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบ มีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.57$) ข้อที่มีความพึงพอใจน้อยคือ เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆที่ต้องใช้มีสภาพดี และเพียงพอพร้อมต่อการใช้งาน ($\bar{X} = 3.52$) สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ ($\bar{X} = 3.47$) พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพราะบริษัทยังขาดการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันในการทำงานของพนักงานจากทุกฝ่ายงาน ($\bar{X} = 3.47$)

1.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด และอายุงาน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และอายุ 36 – 45 ปี ด้านหน่วยงานที่สังกัดพบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและจัดซื้อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานฝ่ายงานศิลป์ และ โอปะเรเตอร์ฯ พนักงานที่สังกัดฝ่ายโฆษณา ฝ่ายผลิต และศูนย์ข้อมูล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ สำนักพิมพ์ ฝ่ายงานศิลป์ โอปะเรเตอร์ฯ และเจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานกองพิมพ์สี ด้านบริษัทที่สังกัดพนักงานที่สังกัดบริษัท ข่าวสด จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สังกัดบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ด้านอายุงานที่ต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปี และพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี – 15 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี

1.4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

จากแบบสอบถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

1.4.1 บริษัทควรชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อกำหนดต่างๆ อย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ

1.4.2 จัดให้มีเว็บไซต์ภายในบริษัทเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.4.3 การพิจารณาเรื่องเงินเดือนและค่าครองชีพต้องให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การปรับฐานเงินเดือนควรให้สอดคล้องและพอเพียงกับความจำเป็น

1.4.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พิจารณาจากหน่วยงานอื่นๆ ประกอบโดยไม่ควรให้ต่ำกว่าหน่วยงานอื่นมากนัก

1.4.5 ควรชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานจะได้รับ

1.4.6 ปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะค่าล่วงเวลา

1.4.7 ส่วนสถานที่จอดรถยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

1.4.8 ควรดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานให้มีพื้นที่ใช้สอยกว้างขวางเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศด้านแสงสว่าง และอุณหภูมิที่พอเหมาะ

1.4.9 วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้งานให้มีพอเพียงและอยู่ในสภาพพร้อมต่อการใช้งาน

1.4.10 เครื่องมือในการทำงานขาดความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์เป็นรุ่นเก่า

1.4.11 อุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น เครื่องพิมพ์ (Printer) ยังเป็นระบบเก่าซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

1.4.12 ควรจัดการฝึกอบรมให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้กับพนักงาน

1.4.13 ควรให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการสัมมนาต่างๆ และสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.4.14 พนักงานควรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้มากกว่านี้

1.4.15 พนักงานประทับใจในความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

1.4.16 ผู้บังคับบัญชามองเห็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญและช่วยแก้ไขให้เป็นไปด้วยดี

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานในการศึกษา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันด้านอายุ หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด และอายุงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มี เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัทมติชน จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลในการปฏิบัติงานทั้ง 12 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากมี 9 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนอีก 3 ด้านมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์กที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ และนำความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ต่อปัจจัย 9 ด้านในระดับมากมาพิจารณาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้ ส่วนปัจจัยอีก 4 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จัดเป็นปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอาจจะเปรียบเทียบได้กับความต้องการด้านกายภาพของมาสโลว์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่เปรียบเทียบได้กับความต้องการขั้นต่ำของมาสโลว์ คือความต้องการด้านสังคม และเป็นความต้องการระดับที่สองในทฤษฎีฮีอาร์จี้ของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านคำจูงเปรียบเทียบได้กับความต้องการด้านกายภาพของมาสโลว์ และเป็นความต้องการมีชีวิตในทฤษฎีฮีอาร์จี้ของอัลเดอร์เฟอร์ ส่วนปัจจัยจูงใจด้าน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบกับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ และเป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้าในทฤษฎีฮีอาร์จี้ของอัลเดอร์เฟอร์ ปัจจัยทั้ง 9 ด้านนี้ กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานในทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ดังรายละเอียดดังนี้

1) *ความมั่นคงในงาน* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากเป็นลำดับสูงสุดด้านความมั่นคงในงาน เพราะพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัท และความมีชื่อเสียงของบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) พนักงานจึงมีความรู้สึกมั่นคงในความยืนยาวของอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ George และ Jones (1999 : 86-87) ที่ว่าคนส่วนใหญ่มักพึงพอใจในงานที่มีความมั่นคงสูง และผลงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ (1) สมภพ สัมภาวะผล (2545 : 73) ที่พบว่าพนักงานธนาคาร คีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเพราะผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในการธำรงรักษานุเคราะห์ (2) จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545 : 56) ที่พบว่าพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน มีความรู้สึกที่ได้รับการดูแลและคุ้มครองจากวิธีปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองการทำงาน (3) ธวัชชัย จงสุพงษ์ (2548 : 75) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมชั้นหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความมั่นคงของงานที่ทำ เพราะโรงแรมมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและมีฐานะทางการเงินที่มั่นคง

2) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และเพื่อนร่วมงานต่างก็มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ George และ Jones (1999 : 86-87) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานมักมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเพราะมีลักษณะงานที่คล้าย

กัน มักมีสิ่งที่เหมือนกัน พื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกัน และงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ (1) ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักร (2548 : 60) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด(มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพราะพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ให้ความร่วมมือและยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน (2) อรวรรณ คำนชาญชัย (2546 :52) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมและการมีกิจกรรมร่วมกัน (3) จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545 :56) ที่พบว่าพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อนพอใจในระดับมาก เพราะได้รับความร่วมมือและการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

3) *ความรับผิดชอบ* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความรับผิดชอบ เพราะพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) พึงพอใจในความตั้งใจและการติดตามแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ พนักงานสามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Renfro C. Manning (1997 : Abstract) ที่ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์จำนวน 30 คน และพบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญมากและเป็นตัวจูงใจในการทำงาน และงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ (1) บุญมี คนตรีเสนาะ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (2) ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักร (2548 : 60) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตามที่กำหนด และยังสามารถติดตามและตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนี้มาก (3) บุญบา ศรีพัฒนาสุวรรณ (2548: 98) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบมากเป็นลำดับสูงสุด เพราะพนักงานสามารถทำงานสำเร็จตามกำหนด สามารถตัดสินใจและตั้งใจติดตามแก้ไขปัญหางานที่รับผิดชอบอยู่

4) *นโยบายและการบริหารงานของบริษัท* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท และปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆของบริษัทตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ เช่นเดียวกับ Laurie J. Mullins (2002 : 646-647) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างแบบเป็นทางการ นโยบายการบริหารงานและระเบียบวิธีปฏิบัติ ระบบการจัดการขององค์กร รวมถึงการปกครองบังคับบัญชาและภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย 3 เรื่อง คือ (1) บุญมี คนตรีเสนาะ (2540 : บทคัดย่อ)

ที่พบว่าพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์มีความพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กร (2) ธนิสสรามังมุล (2543 : 49) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน เพราะสามารถรับทราบนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานของเลขานุการ และมีความชัดเจนของการสื่อสารตามสายบังคับบัญชา (3) ธวัชชัย จุงสุพงษ์ (2548 : 74) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมชั้นหนึ่งเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในระดับมาก เพราะนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน มีการมอบหมายงานตามลำดับของสายบังคับบัญชา

5) *ความสำเร็จของงาน* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความสำเร็จของงาน เพราะพนักงานมีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ทำได้สำเร็จ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงเสมอ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญตรงตามตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Jensen (1994 : Abstract) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดตามลำดับ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ (1) บุญภา วิเชียรชม (2545 : 26) ที่พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความสำเร็จในการทำงาน เพราะมีความภาคภูมิใจในผลงาน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย รวมถึงความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น (2) สมภพ สัมภาวะผล (2545 : 73) ที่พบว่าพนักงานธนาคาร ดิบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากเพราะธนาคารมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณไว้อย่างชัดเจนและพนักงานก็มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) อรวรรณ คำนชาญชัย (2546 : 52) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในระดับมาก เพราะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

6) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความประทับใจในความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวพนักงาน คอยให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Jensen (1994 : Abstract) ที่พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย 3 เรื่องคือ (1) ธนิสสรามังมุล

(2543 : 50) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและให้ความช่วยเหลือ (2) บุญบา วิเชียรชม (2545 : 27) ที่พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่มีความพึงพอใจในระดับมากเพราะผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงาน (3) ราตรี ยอดคำเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานประจำที่ทำงานในร้านสาขา บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในระดับมากด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

7) *สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะอาคาร สถานที่ และบริเวณที่ปฏิบัติงาน สะอาดเรียบร้อยกว้างขวางให้ความสะดวกสบาย มีบรรยากาศที่เหมาะสม ด้านแสงสว่างและอุณหภูมิที่พอเหมาะ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับ Carrell M.R. และคณะ (1997: 135) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดได้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ (1) สมภพ สัมภาวะผล (2545 : 7) ที่พบว่าพนักงานธนาคาร คีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะอาคารสถานที่กว้างขวาง สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง (2) ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : 48) ที่พบว่าพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครมีความพึงพอใจในระดับมากต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะสถานที่ทำงานกว้างขวางมีความสะดวก ความสะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมอากาศถ่ายเทได้ดี เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นมีเพียงพอ (3) ธวัชชัย จุงสุพงษ์ (2548 : 76) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมชั้นหนึ่งเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในระดับมากเพราะพนักงานมีความรู้สึกรักต่อโรงแรมที่ตนปฏิบัติงานอยู่เสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง และพนักงานทุกหน่วยงานต่างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8) *การได้รับการยอมรับนับถือ* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่ Laurie J. Mullins (2002 : 648) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นมิติหนึ่งในการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย 3 เรื่อง คือ (1) บุญบา วิเชียรชม (2545 : 27) ที่พบว่าครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่มีความพึงพอใจในระดับมากเพราะมีความรู้สึก ได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ปกครอง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน (2) ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักร (2548 : 59) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากเพราะผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้พนักงานยังมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้อย่างเต็มที่ (3) บุษบา ศรีพัฒนาสุวรรณ (2548: 98) ที่พบว่าพนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความพึงพอใจในระดับมาก เพราะผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะและยอมรับในความสามารถ และยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วย

9) *ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ* พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงตามความถนัดความรู้ มีความท้าทายและน่าสนใจ พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีระเบียบคู่มือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวก ง่ายคาย และคล่องตัวขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Fred Luthans (1998 : 212) ที่พบว่างานที่มีความน่าสนใจ มีความสร้างสรรค์ และเป็นโอกาสในการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอีก 3 เรื่อง คือ

(1) อรวรรณ คำนชาอุชัย (2546 :52) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด พึงพอใจในระดับมากเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (2) ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : 48) ที่พบว่าพนักงานโรงพยาบาลมหาราชนครมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องงานที่ทำอยู่สนุก ไม่น่าเบื่อหน่าย ปริมาณงานมีความเหมาะสม และได้ใช้ความรู้ ความชำนาญในการทำงานได้เต็มที่ (3) ธวัชชัย จงสุพงษ์ (2548 :74) ที่พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมชั้นหนึ่งเขตกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในระดับมากเพราะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

10) *ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน* จากการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานต้องการการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและการสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาความสามารถ นอกจากนี้พนักงานยังขาดโอกาสในการเข้ารับการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาคูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น เช่นเดียวกับผลงานวิจัย 3 เรื่อง คือ (1) ชัยพร ศรีโบราณ (2545 : 73) ที่พบว่าพนักงานโรงแรมส่วนใหญ่เห็นว่า โอกาสที่พนักงานจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้โดยล่าช้า (2) ราตรี ยอดคำเนิน (2547 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานประจำที่ทำงานในร้านสาขาของบริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้า (3) ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักร (2548 : 60) ที่พบว่าพนักงาน บริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเนื่องจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลงาน

11) *เงินเดือนและสวัสดิการ* จากการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีความเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับอยู่ยังไม่เหมาะสม พนักงานต้องการให้บริษัทพิจารณาปรับเปลี่ยนด้านอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่นเดียวกับงานวิจัย 3 เรื่อง คือ (1) บุญมี คนตรีเสนาะ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์มีความพึงพอใจในสวัสดิการในรูปแบบตัวเงินต่ำ โดยเฉพาะเงินค่าล่วงเวลา และบำเหน็จบำนาญ (2) วัชรนันท์ นาทิพย์ (2542: 52) ที่พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพราะพนักงานยังไม่พอใจในสวัสดิการด้านเงินกู้ยืมฉุกเฉิน สวัสดิการอาหาร และความเหมาะสมของเงินเดือน (3) บุษบา ศรีพัฒนาสุวรรณ (2548: 98) ที่พบว่า พนักงานสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านรายได้และสวัสดิการ เพราะพนักงานต้องการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆเพิ่มขึ้น

12) *โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต* จากการศึกษาพบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานต้องการโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ต้องการความเจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับงานวิจัย 3 เรื่อง คือ (1) วัชรนันท์ นาทิพย์ (2542: 52) ที่พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพราะขาดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาดูงาน หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (2) ธนิสสร่า มังมุล (2543: 50) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเลขานุการ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลาง เพราะยังขาดการสนับสนุนด้านการจัดการฝึกอบรมและโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม (3) ชัยณรงค์ สิมมาลา (2547: 70-71) ที่พบว่า พนักงานองค์กรเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในระดับปานกลาง เพราะพนักงานมองเห็นว่าโอกาสที่จะได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญที่มีอยู่ยังน้อยไป และการจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งต้องมีเส้นสาย

เนื่องจาก พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลางเท่านั้น อยู่ 3 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้มีความสำคัญมาก จากการศึกษาของนักวิชาการหลายๆท่านและจากงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ Carrell M.R. และคณะ (1979: 135)

กล่าวว่า การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยด้านที่สร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน Sherwood ,Charles W. (1995 : Abstract) วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานต่างกันในเมือง จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความไม่พึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง Renfro C. Manning (1997 : Abstract) วิจัยไว้ว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสำคัญมากเพราะเป็นค้ำจุนใจในการทำงาน Fred Luthans (1998 : 212) กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญ 5 ด้านในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังนั้น ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการนั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน ทั้งนี้เพราะเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงาน จากงานวิจัยของ Ashton (1989: 3421-A) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร โรงเรียนมลรัฐคอนเนคตัทพบว่า ผลตอบแทนหรือรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ Yu, Jui-Chen (1991: Abstract) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูศิลปอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศไต้หวัน พบว่ารายได้และเงินเดือนเป็นสิ่งสนับสนุนอย่างสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน French Wendell L. (1994 : 111) กล่าวว่า การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ และ Fred Luthans (1998 : 212) กล่าวถึงด้านค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับว่า เงินไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่ทำให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการจัดหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการในขั้นสูงขึ้น ไปอีกได้ และจากการวิจัย Fred Luthans พบว่าด้านผลประโยชน์เกือบทุกหรือสวัสดิการนั้นควรมีรูปแบบที่ยืดหยุ่น หรือมีลักษณะที่พนักงานอาจเลือกให้ตรงกับประโยชน์ที่จะได้ใช้มากที่สุด

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด บริษัทที่สังกัด อายุงาน และอัตราเงินเดือน มีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

2.2.1 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศหญิง ($\bar{X} = 3.55$) และเพศชาย ($\bar{X} = 3.46$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : 66) พรรณวดี บุญหิรัญ (2548 : 89) และมีงานวิจัยหลายชิ้นแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่แตกต่างจากที่ Halloran, Jack and Benton (1987: 97-100) กล่าวว่า ในอดีตผู้ชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้หญิงแต่ในปัจจุบันผู้หญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ชาย

2.2.2 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ($\bar{X} = 3.74$) อายุ 26-35 ปี ($\bar{X} = 3.51$) อายุ 45 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.48$) อายุ 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.44$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี และอายุ 36-45 ปี เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า แสดงว่าพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยพอใจในความสัมพันธ์ที่มีกับผู้บังคับบัญชา และเห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าและพึงพอใจในความก้าวหน้าที่ได้รับ และมีความพอใจในสภาพแวดล้อมของอาคาร สถานที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ อนุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : 66) อุไร วงศ์เปียง (2548 : บทคัดย่อ) และผลการศึกษาของ Marriner (1982 : 246-252) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเพราะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยในแต่ละด้านต่างกัน เช่น ผู้ที่มีอายุน้อยสนใจในรายได้ แต่ผู้ที่มีอายุมากสนใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

2.2.3 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.54$) สมรส ($\bar{X} = 3.46$) หม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X} = 3.39$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ฉายสำเนา (2543 : บทคัดย่อ) ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : 51) ธวัชชัย จุงสุพงษ์ (2548 : 79) แต่แตกต่างจาก Laurie J. Mullins (2002 : 646-647) ที่กล่าวว่า สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.4 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.54$) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.46$) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.42$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัตนา ผ่องแผ้ว (2542 : บทคัดย่อ) สมภพ สัมภาวะผล (2545 : 70) พรรณวดี บุญหิรัญ (2548 : 91) และ

Sherwood, Charles W. (1995 : Abstract) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานต่างกันในเมือง พบว่าระดับการศึกษาที่สูงกว่าของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ Morton R. J. (1995 : Abstract) วิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอกในปี ค.ศ. 1930 – 1973 พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในตนเองเดียวกันทั้งๆที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเหมือนกัน

2.2.5 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) ที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าพนักงานที่สังกัด ฝ่ายงานศิลป์ ($\bar{X} = 3.87$) เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ ($\bar{X} = 3.84$) ฝ่ายงานด้านคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.80$) โอปะเรเตอร์และฝ่ายประจำสำนักงาน ($\bar{X} = 3.80$) สำนักพิมพ์ ($\bar{X} = 3.69$) ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ ($\bar{X} = 3.50$) ฝ่ายบุคคล ($\bar{X} = 3.49$) เลขานุการ ($\bar{X} = 3.48$) กองพิมพ์สี ($\bar{X} = 3.45$) ศูนย์ข้อมูล ($\bar{X} = 3.41$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิต ($\bar{X} = 3.37$) ฝ่ายโฆษณา ($\bar{X} = 3.36$) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เพราะพนักงานที่สังกัดฝ่ายผลิตและฝ่ายโฆษณามีความพึงพอใจน้อยในด้านความก้าวหน้า และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับพนักงานเห็นว่ายังมีอัตราที่ต่ำกว่าหน่วยงานภายนอกอื่นๆ และยังไม่พึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประเสริฐ อนุวรรณ (2546 :บทคัดย่อ) อุไร วงศ์เป็ยง (2548:บทคัดย่อ) และ Milton C.R. (1986 : 201-221) ที่กล่าวว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.6 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดบริษัทที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดบริษัท ข่าวสด จำกัด ($\bar{X} = 3.93$) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สังกัดบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ($\bar{X} = 3.45$) เพราะฝ่ายงานผลิตและฝ่ายโฆษณานั้นเป็นหน่วยงานที่สังกัดในบริษัท มติชน จำกัด(มหาชน) เท่านั้น ซึ่งในบริษัท ข่าวสด จำกัด มีเพียงฝ่ายงานคอมพิวเตอร์ ฝ่ายงานศิลป์ ศูนย์ข้อมูล เลขานุการ โอปะเรเตอร์ และ ศูนย์วิทยุ ด้วยความที่ขนาดของบริษัทเล็กกว่ามาก การติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีความซับซ้อนน้อยกว่า พนักงานที่สังกัดบริษัท ข่าวสด จำกัดมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มาก มีความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชัยพร ศรีโบราณ (2545 :บทคัดย่อ) ที่พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มจังหวัดที่ตั้งโรงแรมที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545 : 67) ที่พบว่า

ข้าราชการกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานในเขตภาคใต้ที่สถานที่ทำงานมีที่ตั้งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.7 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ($\bar{X} = 3.64$) อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.57$) อายุงาน 5 ปี - 10 ปี ($\bar{X} = 3.57$) อายุงาน 16 ปี - 20 ปี ($\bar{X} = 3.45$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 11 ปี - 15 ปี ($\bar{X} = 3.37$) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 10 ปีมีความพึงพอใจในระดับมากเพราะมองเห็นความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แต่เมื่อปฏิบัติงานไปอีกระยะหนึ่งในช่วงอายุงาน 11 ปี - 15 ปี เริ่มไม่พึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวจึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่าพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงาน 16 ปี - 20 ปีและอายุงานมากกว่า 20 ปีนั้นได้รับเงินเดือนสูงและได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานในช่วง 16 ปี - 20 ปีและอายุงานมากกว่า 20 ปีนั้นมีความพึงพอใจในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อนุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) จิระพงศ์ ธนโกเศศ (2547 : บทคัดย่อ) และ Donna K. Mc Neese-Smith (1997: 74) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ อายุ อายุงาน และประสบการณ์การทำงาน

2.2.8 พนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 25,000 บาท ($\bar{X} = 3.70$) อัตราเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท ($\bar{X} = 3.56$) อัตราเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.54$) อัตราเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.49$) อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.46$) มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546 : 51) พรรณวดี บุญศิริ (2548 : 90) แต่แตกต่างจากที่ Milton C.R. (1986 : 201-221) กล่าวว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำ

2.3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานั้นพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น และได้เสนอแนะให้

บริษัทมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม พนักงานต้องการโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า และต้องการการสนับสนุนจากบริษัทในการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้เพิ่มเติม ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการพัฒนาเสริมสร้างทักษะ การสัมมนา และการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับนั้นพนักงานมีความเห็นว่ายังไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาแนวทางที่จะนำไปใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรของบริษัท และเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 บริษัทควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีทักษะและความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และได้เข้าร่วมในการสัมมนาต่างๆ ควรจัดการฝึกอบรมให้มากขึ้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนด้านพนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อ โอกาสและความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงาน

3.1.2 การพิจารณาเงินเดือนและค่าครองชีพควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดย

1) พิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและดัชนีค่าครองชีพที่สูงขึ้น บริษัทอาจศึกษาเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนของบริษัทกับบริษัทอื่นๆ ด้วยเพื่อไม่ให้มีอัตราที่ต่ำกว่าบริษัทอื่นๆ มากนัก

2) ปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เพิ่มขึ้น จัดหาให้พอเหมาะและตอบสนองความจำเป็นของพนักงาน โดยมีรูปแบบและสิ่งที่ดีจัดสรรให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ถ้าพนักงานต้องปฏิบัติงานนอกเวลาควรมีค่าล่วงเวลา นอกจากนั้นควรชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการอื่นๆ ที่พนักงานจะได้รับ เช่น จำนวนของวันหยุด การลาพักร้อน เป็นต้น และปรับปรุงด้านสถานที่จอดรถที่ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน

3.1.3 บริษัทควรชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับ ข้อกำหนด กฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆ เพราะการที่พนักงานมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ จะส่งผลต่อความสำเร็จในผลงานทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและยังเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่อาจจะเกิดขึ้น ส่วนการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานตามโครงสร้างสายงานของบริษัทอย่างชัดเจนจะช่วยให้ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัว กระชับ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.4 การพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่เสมอ ดังนี้

1) บรรยากาศที่ดีในการทำงาน บริษัทควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีจากความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานในทุกฝ่ายงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี สันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานภายในบริษัท เช่น การจัดงานสังสรรค์ ประจำปี เป็นต้น ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ความเป็นมิตรต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบริษัท และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ควรมีแสงสว่างที่พอเหมาะ อุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่อบอ้าว จนเกินไป การระบายอากาศถ่ายเทได้ดี มีการดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบ ของสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มีพื้นที่ใช้สอยกว้างขวางเพื่อความสะดวกและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2) วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานควรจัดให้เพียงพอ และมีสภาพพร้อมต่อการใช้งาน เครื่องมือในการทำงานบางประเภทยังขาดความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ (Printer) ซึ่งเป็นระบบเก่าและมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ดังนั้น บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ในการใช้งานที่มีประสิทธิภาพสูงต่อการรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งการจัดซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ไม่สามารถใช้งานได้ เพราะถ้าอุปกรณ์ที่จำเป็นมีไม่เพียงพอก็ส่งผลให้งานล่าช้า หรือเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

3.1.5 การเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานและข้อเสนอแนะต่างๆ บริษัทอาจจัดให้มีกล่องรับข้อคิดเห็น หรือจัดทำเว็บไซต์ภายในบริษัท

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นผลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงเป็นความคิดเห็นของพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้น ควรทำการศึกษาความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) เพิ่มเติม โดยทำการศึกษาในภาพรวมทั้งบริษัท หรือทำการศึกษาเฉพาะบริษัทในเครือที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น

- 1) ศึกษาเฉพาะ บริษัท งานดี จำกัด เท่านั้น ซึ่งไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้
- 2) ทำการศึกษาทั้งหมด 3 บริษัท คือ บริษัท มติชน จำกัด และ บริษัทในเครืออีก 2 บริษัท คือ บริษัท ข่าวดสด จำกัด และบริษัท งานดี จำกัด
- 3) ทำการศึกษาทุกฝ่ายงานครอบคลุมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานและที่ปฏิบัติงานอยู่นอกสำนักงาน เช่น บุคลากรสายงานผู้สื่อข่าว
- 4) ทำการศึกษาทุกระดับตำแหน่ง ทั้งผู้บริหารระดับต้น กลางและระดับสูง

3.2.2 ควรทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ในประเด็นปัจจัยด้านอื่นๆที่มีได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติล้วนแต่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนาและการสร้างความสามารถในการดำเนินงานของบริษัท

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จิระพงศ์ ธนโกเศศ (2547) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงานโรงงานยาสูบในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิราพร ราชประสิทธิ์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาของพนักงานฝ่ายก่อสร้างพลังความร้อน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุฬามาศ อักษรนำ (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วอเตอร์ค็อกเตอร์ จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชัยพร ศรีโบราณ (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชัยวัฒน์ ทิพย์ประจักษ์ (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถเทลคอม จำกัด (มหาชน)” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชัยณรงค์ สิมมาลา (2547) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐชนัน นาทิพย์ (2542) “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541) *การจัดการทรัพยากรบุคคล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทิพวรรณ จันทร์สถิตย์ (2544) “ความพึงพอใจของคณาจารย์และบุคลากรในการจัดการและบริหารสถาบันราชภัฏธนบุรี” รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏธนบุรี
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิงสุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

- ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2542) “ทฤษฎีระบบ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร* หน่วยที่ 3 พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธงชัย ตันติวงษ์ (2546) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร
ประชุมช่าง
- ธนิตสรมา มั่งมุล (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธวัชชัย จงสุพงษ์ (2548) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงแรมชั้นหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธนาวุฒิ เลิศเอกธรรม (2546) “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหานคร” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการศึกษาจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บรรยงก์ โคจจินดา (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร อมรการพิมพ์
- บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) (2548) “รายงานประจำปี 2548” นนทบุรี โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด
- บุญมี คนตรีเสนาะ (2540) “กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต นิเทศศาสตร์ ภาควิชาวารสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุษบา ศรีพัฒนาสุวรรณ (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม : กรณีศึกษาสำนักงานประกันสังคมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุษบา วิเชียรชม (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของครูโรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปภาวดี ดุลยจินดา (2545) “ความพอใจในงาน” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* หน่วยที่ 9 พิมพ์ครั้งที่ 20 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประทีน หงษ์แก้ว (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร โรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- ประเสริฐ อนุวรรณ (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท
อิตาเลียน ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ที่
พงศ์ หรดา (2545) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- พรรณราย ททรัพย์ประภา (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต
- พรรณวดี บุญหิรัญ (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ขงยุทธ เกษสาคร (2541) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร สถาบัน
ราชภัฏจันทรเกษม
- ราตรี ยอดดำเนิน (2547) “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท
ซี.พี. เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)” งานนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- รักษณีย์ มหานพวงศ์ชัย (2544) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท
เครื่องสุขภัณฑ์อเมริกันสแตนดาร์ด (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัตนา ผ่องแผ้ว (2542) “ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน
สาขาเขตภาคเหนือ 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการ
จัดการ บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- วิเชียร วิทยอุดม (2547) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิชชุดา หุ่นวิไล (2545) *มนุษย์สัมพันธ์ในงานอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏ
พระนคร
- ศิริวรรณ เตรีรัตน์ และคณะ (2541) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
(2545) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ (2543) *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ผู้จัดการ

- สมภพ สัมภาวะผล (2543) “ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารซีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช
- สมเกียรติ แสงรุ่ง (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมที่ดิน ศึกษาเฉพาะ
กรณีข้าราชการกรมที่ดินภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุภาภรณ์ ฉายสำเนา (2543) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยคริสเตียน
สร้อยตระกูล (ศิษยานุศิษย์) อรรถมานะ (2541) *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- หาญพล ศิรัชย์ประภา (2543) “ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
จังหวัดเพชรบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- อุไร วงศ์เปียง (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานของพนักงานการบินไทย
กรณีศึกษา : ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย” โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรวรรณ คำนชาอุชัย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท
อาร์ค คอร์ปอเรชั่น(ประเทศไทย) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัญชลี เจริญชาติ (2541) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็น
ทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Alderfer C.P. (1972) *Existence Relatedness and Growth : Human needs in Organizational
Setting* New York : Free Press
- Ashton, Fred Long. (1989) “Connecticut middle school principle : Job satisfaction with respect
to selected motivation and hygiene” *Dissertation Abstracts International*
34 (March) : 3421-A
- Carrell R. Michael and the others (1997) *Fundamentals of Organizational Behavior*
New Jersey : Prentice-Hall

- Clare L. Comm , Dennis F X Mathaisel , (2000) *Assessing employee satisfaction in service firms* (The Journal of Business and Economics Studies) Oak date : Spring 2000 , vol.6 Issue 1 , p.43, 11p.
- Cronbach , L.J. (1951) "Coefficient alpha and the internal structure of test" *Psychometrika* 16 : 297 –334
- Donna K. McNeese-Smith (1977) "The Influence of Manager Behavior on Nurses Job Satisfaction Productivity and Commitment" *Journal of Nurses Administration* 27 (September 1977) : p.47 – 55
- Edwin A. Locke (2000) "The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior" University of Maryland Blackwell Publishing
- Fred Luthans (1998) *Organizational Behavior* 8th ed. New York : McGraw-Hill
- Gordon , J.R. (1996) *Organizational Behavior* 3rd ed. Columbus , Ohio : Charles .E.Meril,
- George , J.M. and G.R. Jones. (1999) *Organizational Behavior* 2nd ed. Massachusetts : Addison Wesley Publishing Company , Inc.
- Greenberg , J. and R.A. Baron (1997) *Behavior in Organization* 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Halloran ,Jack. And Benton , Douglas. (1987) *Applied Human Relation* 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Herzberg , Frederick (1970) "The Motivation – Hygiene Theory" *Management and Motivation* in V.H.Vroom & E.L. Decl (Eds) Baltimore , MD : Penguin Books
- Jensen, Bruce Anthony. (1994) "Job Satisfaction of Public School Superintendent in The United States" *Dissertation Abstracts University of South Dakota* Degree :EDD,DAI-A 5408p.2826,
- Karen Shader , et. al. (2001) "Factors Influencing satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center" *Journal of Nursing Administration* (31 April)
- Marriner , A. (1982) *Contemporary nursing management issues and practice* S.T. Louis : The C.V.Mosby ,
- Maslow , Abraham H. (1970) *Motivation and Personality* 2nd ed. New York : Harper and Row

- McGregor , D. (1960) *The Human Side of Enterprise* New York : McGraw -Hill
- Milton C.R. (1981) *Human Behavior in Organization* Englewood Cliffs , N.J. : Prentice-Hall
- Morton , Robert. J. (1995) "The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the p130-1973 PhDs. from the University of Wisconsin Medison School of Education" *Dissertation Abstracts International* 27 (12),7062-A.
- Mullins , Laurie J. (2002) *Management and Organizational Behavior* 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall
- Paul E, Specta (1996) *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice* New York : John Wiley & Son
- Renfro C. Manning (1997) "The Satisfiers and Dissatisfies of Verginain Superintendents of School" *Dissertation Abstracts*
- Robbins , Stephen P. (2003) *Organizational Behavior* 10th ed. New Jersey : Prentice-Hall,
- Robert Kreitner & Angelo Kinicki. (2001) *Organizational Behavior* 5th ed. New York : Irwin McGraw -Hill
- Sherwood ,Charles W. (1995) "The Relationship between higher education and job satisfaction : A study of municipal police officers in two cities" ProQuest *Dissertation Abstracts University of New Heven* , Degree : SCD 1994. DAI-A 56/06 p.2327. Dec.
- Wendell L. French (1994) *The Personnel Management Process* Boston : Houghton Mifflin
- Wilson Michael (2005) "The Psychology of motivation and employee retention" *Maintenance Supplies* Melville ; Jul 2005 vol. 50 Issue 5. p.48.2p.
- Yamane , Taro. (1967) "Statistic" An Introductory Analysis New York : Harper and Row
- Yu , Jui-Chen. (1991) "Job Satisfaction of Industrial arts teachers in secondary school in Taiwan, Republic of China" *Dissertation Abstracts International* 52 (April) : 1234-A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ประกอบการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ในการตอบแบบสอบถาม **ไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน** เนื่องจากในการรวบรวมข้อมูล **ไม่ได้** นำเสนอผลเป็นรายบุคคลแต่จะนำเสนอในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นความลับและ **ไม่ได้** ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานและบริษัทของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านให้มากที่สุดเพื่อที่จะ **ได้** ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด และเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยไปใช้

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสุวรรณา เอื้อปฏิภาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ

- () อายุต่ำกว่า 25 ปี () อายุ 26 – 35 ปี
 () อายุ 36 – 45 ปี () อายุ 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

- () โสด () สมรส
 () หย่าร้าง () อื่นๆ.....

4. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่สังกัด

- () ฝ่ายบุคคล () ฝ่ายบัญชีและจัดซื้อ
 () ฝ่ายโฆษณา () ฝ่ายผลิต
 () ศูนย์ข้อมูล () งานด้านคอมพิวเตอร์
 () สำนักพิมพ์ () กองพิมพ์สี
 () ฝ่ายงานศิลป์ () เลขานุการ
 () โอเปอเรเตอร์ และฝ่ายประจำสำนักงาน () เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยุ

6. บริษัทที่สังกัด

- () บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) () บริษัท ข่าวดสด จำกัด

7. อายุงาน (เฉพาะที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ)

- () น้อยกว่า 5 ปี () 5 ปี – 10 ปี
 () 11 ปี – 15 ปี () 16 ปี – 20 ปี
 () มากกว่า 20 ปี

8. อัตราเงินเดือน (เงินเดือนบวกค่าครองชีพ)

- () ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 15,000 บาท
 () 15,001 – 20,000 บาท () 20,001 – 25,000 บาท
 () สูงกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	5	=	พึงพอใจมากที่สุด
	4	=	พึงพอใจมาก
	3	=	พึงพอใจปานกลาง
	2	=	พึงพอใจน้อย
	1	=	พึงพอใจน้อยที่สุด หรือ ไม่พึงพอใจ

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท					
1. บริษัทของท่านมีการชี้แจงนโยบายในการดำเนินงาน และโครงสร้างการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน					
2. ท่านและพนักงานทุกคนในบริษัทได้รับทราบข้อกำหนด กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ตามแนวทางที่บริษัทวางไว้ได้อย่างถูกต้อง					
3. บริษัทของท่านมีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานไว้ อย่างชัดเจน					
4. ในแต่ละฝ่าย(งาน)ของบริษัทมี การกำหนด บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทได้อย่างถูกต้อง					
6. กฎระเบียบ และข้อบังคับของบริษัท มีความเหมาะสมดี					
ด้านความสำร็จของงาน					
7. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการทำงานตรงกับตำแหน่งงาน					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน (ต่อ)					
8. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงเสมอ					
9. ท่านสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวคิดและ คำแนะนำของท่านได้					
10. ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำสำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
11. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่สำคัญเสมอ					
13. เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานจากท่าน					
14. ท่านมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและแก้ปัญหาเมื่อการปฏิบัติงานเกิดปัญหาขึ้น					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
15. ท่านได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ ความรู้และความชำนาญ					
16. การปฏิบัติงานของท่านมีระเบียบคู่มือปฏิบัติงานที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวก ง่ายดาย และคล่องตัวยิ่งขึ้น					
17. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นส่งเสริมให้ท่านมี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
18. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ					
19. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง					
20. ถ้าภาระงานมีมาก ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลา โดยได้รับเงินค่าล่วงเวลา					
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายซึ่งนอกเหนือจากงานตามหน้าที่					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ					
22. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา					
23. ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
24. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ					
25. ท่านมีความตั้งใจและติดตามแก้ไขปัญหางานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
26. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในเวลาและโอกาสที่เหมาะสม					
27. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ตามโครงสร้างสายงาน					
28. ท่านได้รับคำแนะนำ และความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
29. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม และการสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
30. บริษัทของท่าน มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม					
31. ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นไป					
32. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น					
33. ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเช่นเดียวกับตำแหน่งงานอื่นๆ ในบริษัท					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ต่อ)					
34. โอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีลักษณะแจ่มชัดและมีทางเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
35. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาเล่าเรียนและพัฒนาตนเองเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
37. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
38. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเชื่อถือและความไว้วางใจในตัวท่าน					
39. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว					
40. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
41. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน					
42. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
43. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
44. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านงานและด้านส่วนตัว					
ด้านเงินเดือน และ สวัสดิการ					
45. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
46. ท่านได้รับเงินเดือนพอเพียงต่อการครองชีพ					

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินเดือน และ สวัสดิการ (ต่อ)					
47. สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อความจำเป็นในการครองชีพ					
48. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ (หมายถึงหน่วยงานภายนอก บมจ.มดิขน)					
ด้านความมั่นคงในงาน					
49. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง					
50. ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงในการดำเนินงานของบริษัทของท่าน					
51. บริษัทของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และจะไม่เลิกจ้างพนักงานอย่างไม่ยุติธรรม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
52. เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์ต่างๆที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีสภาพดี และเพียงพอ พร้อมต่อการใช้งาน					
53. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน แสงสว่างและ อุณหภูมิที่พอเหมาะ					
54. อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการปฏิบัติงาน กว้างขวางเพียงพอและให้ความสะดวกสบายต่อผู้ปฏิบัติงาน					
55. บริเวณที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบ และมีการพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ					
56. มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น					
57. บริษัทของท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้มีความร่วมมือกันในการทำงาน ของพนักงานจากทุกฝ่าย(งาน)					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ

ถ้าท่านมีความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใดๆเพิ่มเติม โปรดแสดงข้อคิดเห็น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
นางสุวรรณา เอื้อปฏิภาน
นักศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. คุณ จตุพล ประเทืองบุลย์
รองผู้จัดการทั่วไป
บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

2. คุณ เกศสุตา คงชุม
หัวหน้าแผนกบุคคล
บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)

3. คุณ ศวีรธรรม รุ่งน้อย
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกบุคคล
บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)



ที่ ศธ 0522.17/ว 193

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

15 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกบุคคล (คุณ เกศสุภา คงชุม)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสุวรรณา เอื้อปฏิภาณ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือ บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แบบ
มาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้
รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา ฯ จึงใคร่
ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อ
การปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง
อีกครั้งหนึ่ง

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และ
ขอขอบพระคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศร 0522.17/ว 150

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษานำเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้จัดการทั่วไป บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน)
(คุณปิยะชาติ มงคลไชยสิทธิ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวรณมา เอื้อปฏิภาน นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อยู่ระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเครือบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาชุดวิชาวิทยานิพนธ์ และนักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลต่าง ๆ จากพนักงานภายในหน่วยงานของท่าน โดยให้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวในหน่วยงานของท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

กร.ก.ท. ท.

(รองศาสตราจารย์ ดร.ก้องพร ทองใบ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-504-8182, 8184

โทรสาร 02-503-3612

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุวรรณมา เอื้อปฏิภาน
วัน เดือน ปีเกิด	ตุลาคม 2499
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
สถานที่ทำงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี.เค.บี.เมคคอส กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ