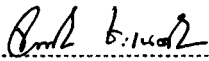

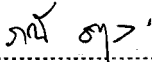


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน
บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาววรรณวิภา แสงสารพันธ์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ ชะเนติขันธ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


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

วันที่ 11 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน
บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัย นางสาววรรณวิภา แสงสารพันธ์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล
ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

ประชากร ได้แก่ พนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,740 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันสายการผลิตจำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (2) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ลักษณะส่วนบุคคลอื่นด้าน อายุ เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลักษณะงาน ด้านสายงาน และเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะเพื่อทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นจากข้อคิดเห็นของพนักงานและผลการวิจัย ได้แก่ ฝ่ายบริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้เหมาะสม การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดให้ผู้บริหารพบปะกับพนักงานบ่อยครั้ง และสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆเพิ่มขึ้น การสร้างความมั่นใจแก่พนักงานในด้านความมั่นคงของอาชีพ

คำสำคัญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

Thesis title: Factors Influencing Job Satisfaction of Daily Operators
Of Pakfood Public Company

Researcher: Mrs. Wanwipa Sangsarapun; **Degree:** Master of Business
Administration (Business Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn
Thongbai, Associate Professor; (2) Dr. Ranees Esichaikul, Associate Professor;
Academic year: 2006

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study the levels of job satisfaction 2) to study the factors that influences employees' job satisfaction and 3) to recommend guidelines in order to increase job satisfaction of daily operators of Pakfood Public Company.

Population were 4,470 daily operators of Pakfood Public Company. Sample size of 400 daily staff working in the production line by stratified random sampling, and questionnaires were use as a tool to collect data. Statistics applied for data analysis included percentage, mean, t-test, and one-way ANOVA analysis of variance.

The research findings showed that (1) the level of job satisfaction of daily operators of Pakfood Public Company was at the high level. ($\bar{X} = 4.04$) When each factors of the job satisfaction was analyzed individually, the results showed that most of the aspects of their job satisfaction were still at the high level; namely policy and administration, supervisory and controlling, work condition, job accomplishment, interpersonal relationship, reward and assessment, salary and welfare. (2) The personal characteristic such as education level, year of work, average income were influenced to job satisfaction of daily operators at significant level of 0.05. Others personal characteristic such as age, gender, marital status differences did not affected to job satisfaction of daily operators while the differences. Job characteristic such as departmental ion, time of work difference were influence significant at level of 0.05. (3) Recommendations increasing for job satisfaction were propose to improve working condition, recreational welfare room, appropriate remuneration, benefits, encourage to knowledge enrichment, arrangement of the meeting between the executives and operators, internal communication, and encourage job security.

Keywords: Job satisfaction, Daily employees, Pakfood Public Company

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารฝ่ายผลิต บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งขอขอบคุณพนักงานบริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนผู้วิจัยในการค้นคว้า เอกสารวิชาการต่างๆ การให้คำแนะนำและประสานในเรื่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ และสมาชิกในครอบครัวที่ได้ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

วรรณวิภา แสงสารพันธ์

กรกฎาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	8
การบริหารงานของบริษัท แพนคฟู้ด จำกัด (มหาชน)	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน	35
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ	39
การทดสอบสมมติฐาน	50
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปการวิจัย	71
อภิปรายผล	73
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	89
ประวัติผู้วิจัย	98

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของพนักงานรายวันจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	35
ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของพนักงานรายวันจำแนกตามลักษณะงาน	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายวันบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน).....	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	40
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน.....	41
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	42
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จ ในงาน.....	44
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	45
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	46
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	47
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	48
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการ ประเมินผลงาน	49
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามเพศ	54
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม สถานภาพสมรส	55
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามระดับการศึกษา	58
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	59
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามอายุงาน	60
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ..	61
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	62
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามการปฏิบัติงาน ในฝ่าย	63
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามการปฏิบัติงานในฝ่าย	64
ตารางที่ 4.28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะการ ปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน	66
ตารางที่ 4.30	การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	67

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ตารางแสดงยอดขายบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายการผลิต	24

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น คนถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมต่างๆ จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทดแทนกำลังคนเป็นจำนวนมากก็ตาม คนงานก็ยังมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม และมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารโรงงานจึงต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่างๆที่สามารถเสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่คนงานตลอดเวลา โดยมีระบบการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม กล่าวคือ เมื่อคนงานเกิดความพอใจก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจประเทศไทย จากนโยบายทางเศรษฐกิจที่ภาครัฐได้มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยสามารถเป็นผู้ส่งออกสินค้าอาหารรายใหญ่ของโลก โดยส่งเสริมด้านการลงทุน และการส่งออกพร้อมทั้งให้การสนับสนุนเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาตลาดอาหารอย่างครบวงจร ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตนั้น ดำเนินการโดยให้การสนับสนุนภาคเอกชนในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพสินค้าให้ได้ตามมาตรฐาน ที่กำหนดโดยองค์การการค้าโลก และองค์การด้านอาหารระหว่างประเทศรวมทั้งกฎระเบียบของคู่ค้า (สถาบันอาหาร : 2547) พร้อมทั้งได้พยายามรักษาระดับมาตรฐานดังกล่าวไว้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนประเทศไทยสามารถขยายตลาดส่งออกได้อย่างกว้างขวางมีมูลค่าการส่งออกที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี

ตลาดส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปของไทยที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา ญี่ปุ่น และสหภาพยุโรป ตลาดอาเซียน ได้แก่ สิงคโปร์ และมาเลเซีย นอกจากนี้ตลาดที่มีแนวโน้มการส่งออกที่ดี ได้แก่ ตะวันออกกลาง ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แอฟริกา สวิตเซอร์แลนด์ อเมริกาใต้ อาเจนตินา บราซิล ชิลี และกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออก โดยในหมวดสินค้าอาหารของไทยที่ส่งออกนั้น อาหารทะเลแปรรูปมีมูลค่าส่งออกมากที่สุดคือประมาณ

ร้อยละ 40.65 ของมูลค่าส่งออกสินค้าอาหารทั้งหมด นอกจากนี้ไทยยังคิดอันดับ 1 ใน 5 ประเทศของโลกที่ส่งออกอาหารทะเลแปรรูป เนื่องจากประเทศคู่แข่ง อันได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ประสบปัญหาด้านต้นทุนการผลิตจึงมีการย้ายฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปยังประเทศที่มีต้นทุนการผลิตต่ำกว่า โดยเฉพาะในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และจากการที่ประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตเหนือกว่าประเทศคู่แข่งอื่นในปี พ.ศ. 2544 ไทยสามารถส่งออกอาหารทะเลแปรรูปได้มูลค่าถึง 180,781 ล้านบาท (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ : 2546) ทำให้อุตสาหกรรมประเภนี้ในประเทศไทยมีการขยายตัวและมีความต้องการแรงงานในสายการผลิตเป็นจำนวนมาก จากความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาแรงงานในสายการผลิตจำนวนมากนี้เองทำให้ในฤดูการผลิตจึงมักประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานในสายการผลิตอยู่เสมอ

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของไทย มีสาเหตุหลักมาจากการที่ประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม แรงงานส่วนใหญ่มาจากภาคการเกษตรในฤดูกาลเพาะปลูกแรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายจากภาคการผลิตไปสู่ภาคเกษตรกรรม ประกอบกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมภาคการผลิตในประเทศไทย ทำให้ความต้องการแรงงานระดับไร้ฝีมือเพิ่มสูงขึ้นมาก นอกจากนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างประเทศเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยจากข้อมูลพบว่าในแต่ละปีมีแรงงานระดับไร้ฝีมือเดินทางไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก (กรมแรงงาน :2549)

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตและผลิตภาพขององค์การ กล่าวคือ แรงงานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันหรือแรงงานประเภทไร้ฝีมือ ที่ได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ทำงาน ที่โดยปกติจะมีการเข้าและออกจากงานบ่อย ทำให้หากองค์การไม่สามารถจัดหาแรงงานได้ทันในฤดูกาลผลิต หรือการที่แรงงานมีการเข้าและออกจากงานบ่อยย่อมนับเป็นความสูญเสีย ทำให้องค์การไม่สามารถผลิตได้ทันต่อความต้องการของลูกค้า และต้องเสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและการฝึกอบรม ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่หากองค์การไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อทำให้้องค์การต้องสูญเสียความได้เปรียบทางการแข่งขันและสูญเสียลูกค้าไปในที่สุด

แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้เบาบางลง สามารถกระทำได้โดยการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยแต่ละปัจจัยมีผลกระทบแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่ม รวมถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้บริหาร

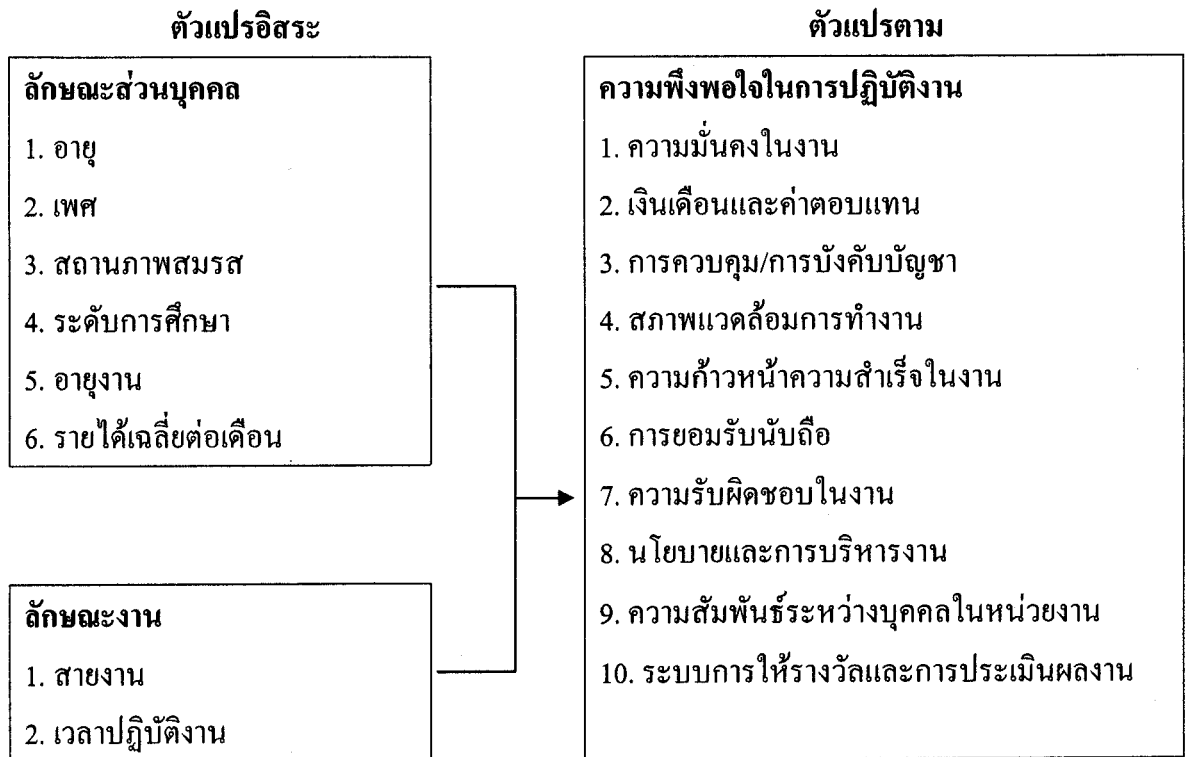
ได้รับทราบว่าพนักงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยใดมีความสำคัญมากกว่า ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้อย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายและเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน และคิดที่จะโยกย้ายลาออกไปโดยไม่จำเป็น (สุทธิลักษณ์ แจ่มใส 2546 : 3) จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปเพื่อเสนอเป็นแนวทางในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ศึกษา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนคฟู๊ด จำกัด (มหาชน)
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนคฟู๊ด จำกัด (มหาชน)
- 2.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานรายวัน บริษัท แพนคฟู๊ด จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนคฟู๊ด จำกัด (มหาชน) นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยบูรณาการกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4.2 พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู้ด จำกัด(มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3 พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน คือ สายงาน เวลาปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน โดยบูรณาการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายวันสายการผลิต บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีจำนวนประชากร 4,740 คน ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ 0.5 % โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 368 คน และเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในการทดสอบแบบสอบถาม ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจึงอยู่ที่ระดับ 0.48 % โดยมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 95.2 %

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูลระหว่างช่วงเดือนกรกฎาคม 2549 - กุมภาพันธ์ 2550 โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 22 - 31 มกราคม 2550

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกที่มีต่อการทำงาน ที่ทำอยู่ซึ่งทำให้เกิดความรับผิดชอบในงาน ความทุ่มเท หรือความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากเนื้องานหรือองค์ประกอบอื่นๆ เช่น

6.1.1 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นใจในการทำงานที่องค์กรทำให้เชื่อว่า จะสามารถทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้อย่างยาวนาน โดยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอ ที่เป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

6.1.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การให้ค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน โบนัส

6.1.3 การควบคุม/การบังคับบัญชา หมายถึง การให้อำนาจและหน้าที่ในการทำงาน การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง

6.1.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน การจัดเตรียม เครื่องไม้ เครื่องมือ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ความปลอดภัยในการทำงาน

6.1.5 ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับคำชมเชยจากผลการทำงาน

6.1.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ยอมรับในความสามารถ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และผู้บริหารให้ความสำคัญ

6.1.7 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

6.1.8 นโยบายการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้

6.1.9 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุน และส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคมของบุคลากร โดยจัดสรรงบประมาณ จัดสถานที่ด้านนันทนาการ ส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคมของพนักงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

6.1.10 ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน หมายถึง มีระบบการประเมินผล และให้รางวัลอย่างยุติธรรม มีการยกย่องชมเชย และให้รางวัลเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

6.2 พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานประจำที่ได้รับค่าจ้างแรงงานเป็นรายวันและส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติการอยู่ในสายการผลิตโดยตรง

6.3 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทั่วไปของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6.4 ลักษณะงาน

6.4.1 สายงาน หมายถึง สายงานปฏิบัติการของพนักงานรายวันสายการผลิต

6.4.2 เวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานที่แบ่งเป็นรอบหรือกะ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน หรือลดอัตราการเข้า-ออกจางานของพนักงาน

7.2 เป็นข้อมูลสารสนเทศให้องค์กรสามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อพนักงานรายวันได้หรืออาจใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

7.3 เป็นตัวบ่งชี้ผลของระบบการจูงใจภายในองค์กร และเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาทั้งในด้านองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อผลิตภาพขององค์กร

7.4 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนคฟู้ด จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารตำราวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีประเด็นตามหัวข้อต่างๆดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงานของบริษัท แพนคฟู้ด จำกัด (มหาชน)
 - 2.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน
 - 2.2 ลักษณะการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้คนได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความพึงพอใจจึงน่าจะหมายถึงความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำด้วยความเต็มใจให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

Gilmer. (1966: 234) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึกถึงความสำเร็จในผลงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยกย่อง ความรู้สึกว่าได้มีโอกาสก้าวหน้า

Schermehom et.al. (1999) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีผลทางบวกหรือลบเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆของงาน สภาพแวดล้อมของงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อน

Kotler. (2000) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกยินดีหรือผิดหวัง โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เขาได้รับกับความคาดหวังของเขา ถ้าสิ่งที่เขาได้รับไม่เพียงพอหรือต่ำกว่าความคาดหวังก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าสิ่งที่เขาได้รับเป็นไปตามคาดหวังหรือดีกว่าก็จะเกิดความพึงพอใจ

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540: 6) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541: 95) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์และแสดงออกแต่สิ่งที่ดีตรงข้าม คนที่ไม่พอใจในงานจะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน

จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542: 12) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ และมีสภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มกำลังความสามารถ บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในงานนั้น

ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 75) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงสภาพทางใจหรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของพนักงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความเป็นเจ้าของงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งก่อให้เกิดการรักษาวินัยในองค์การ

นพคุณ นิสามณี (2547: 198) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่เกิดความชื่นชมยินดี พอใจ ที่มีผลมาจากการประเมินประสพการณ์ในงานของ คนๆหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบหลายประการมาเกี่ยวข้องกับความรู้สึกชอบงานของคนๆหนึ่งนั้นว่า ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจหรือยัง

เจนยู่ทซ์ ปาระกุล (2547: 11) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติและท่าทีของบุคคลกรในหน่วยงาน ที่มีผลมาจากความสมประสงค์ต่อปัจจัยต่างๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างทุ่มเท อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

สัจญา ทองสะพัก (2548: 11) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของพนักงานที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งหาก สิ่งที่ได้รับเป็นสิ่งที่พอใจหรือเป็นไปตามความต้องการของพนักงานก็จะเป็นกำลังใจและ มีความพึงพอใจในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากสิ่งที่ได้รับไม่ใช่ สิ่งที่พอใจหรือไม่เป็นไปตามความต้องการก็จะเกิดความไม่พึงพอใจและจะทำงานให้กับองค์กร ไม่เต็มประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นความพึงพอใจในปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิด จากภายในจิตใจเป็นผลจากการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมใน การทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เมื่อคนงานได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยต่างๆจนเป็นที่ พอใจจะเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อคนงานมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานย่อมมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทฤษฎีจูงใจมีมากมาย หลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีอาจมีความคล้ายหรือจุดเน้นที่แตกต่างกันไป โดยได้มีผู้จำแนกทฤษฎีการ จูงใจ ดังนี้

สร้อยตระกูล(ติวานนท์) อรรถมานะ (2542: 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจโดย จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจ ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ และทฤษฎี การเสริมแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2543: 297) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจโดยจำแนกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง

ราณี อิติชัยกุล (2543: 279) ได้แบ่งกลุ่มทฤษฎีศึกษาเรื่องการจูงใจออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีศึกษาความต้องการของมนุษย์ กลุ่มทฤษฎีศึกษากระบวนการของการจูงใจ และ กลุ่มทฤษฎีศึกษาการเสริมแรงเพื่อการจูงใจ

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 154) ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจโดยกล่าวถึงทฤษฎี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจ: ความต้องการของมนุษย์ และกลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มทฤษฎีการจูงใจ และเลือกทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีเนื้อหาการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ทฤษฎีกระบวนการจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีดุลยภาพของอาดัมส์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ มาบูรณาการสำหรับการวิจัย เนื่องจากเห็นว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ทฤษฎีดุลยภาพของอาดัมส์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ มีจุดเน้นที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาระสำคัญสอดคล้องกับการวิจัยโดยมีเนื้อหาในแต่ละทฤษฎีดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เฟรเดอริก เฮร์ซเบอร์ก

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542: 100-104) กล่าวว่า เฟรเดอริก เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ในเมือง พิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย พบว่า ความรู้สึกที่ดีจะมีคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน และได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน โดยเรียกว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ด้งานเอง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน โดยเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้อื่น คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง เฮร์ซเบอร์ก เห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยที่ในตัวของมันเองไม่สามารถจูงใจบุคคล มีแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จูงใจบุคคลให้ทำงานได้

สมยศ นาวิการ (2543: 310-317) สรุปตามมุมมองของเฮอรัชเบอร์เกอร์ว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ตัวงานเอง ความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต จะแยกและแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจงานหรือปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคง โดยที่ปัจจัยอนามัยไม่ได้จูงใจ เพราะไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลใช้ความพยายามมากขึ้นแต่ปัจจัยอนามัยจะต้องถูกตอบสนองก่อนเพื่อเป็นการป้องกันพฤติกรรมที่เป็นลบ การให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ จะทำให้เขามีความพอใจและแรงจูงใจสูงขึ้น

ราณี อธิชัยกุล (2543: 288 - 290) สรุปว่า ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มาจากตัวพนักงานไม่ใช่ผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อปัจจัยอนามัยที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจและไม่ได้ช่วยจูงใจพนักงาน และปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ โดยตรวจสอบแก้ไขปัจจัยอนามัยที่สื่อเค้าว่จะก่อให้เกิดความไม่พอใจหรือกำจัดปัจจัยอนามัย เพื่อลดสาเหตุของความไม่พอใจให้น้อยลง และเสริมสร้างปัจจัยจูงใจให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนหนึ่งของเนื้องาน เพื่อเพิ่มโอกาสของความเกิดความพอใจให้สูงขึ้น

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 163 - 168) สรุปว่า ตามแนวคิดของเฮอรัชเบอร์เกอร์ ปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในงานหากคนงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ เมื่อใดที่ปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดหายไปจะทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความเบื่อหน่าย หหมดกำลังใจในการทำงานจนอาจเป็นเหตุให้ต้องลาออกจากงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ที่กระตุ้นจูงใจพนักงานให้ใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน เมื่อใดที่ปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็พลอยตกต่ำไปด้วย

สิริอร วิชชาวุธ (2549: 241-249) สรุปว่า ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ องค์กรประกอบประเภทซ่อมแซม เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานอยู่ภายนอกร่างกาย ถ้าได้รับการตอบสนองความต้องการ เช่น ทางกาย ทางความมั่นคงปลอดภัย หรือทางสังคม บุคคลจะได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พอใจและมีอารมณ์เป็นปกติสุข หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคคลจะเกิดความไม่พอใจ เกิดความเครียดและวิตกกังวล องค์กรประกอบประเภทเสริมสร้าง เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน โดยตรงเกิดขึ้นภายในร่างกาย หากได้รับการตอบสนองความต้องการบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจ และเมื่อเกิดความพอใจเขาจะทำงานมากขึ้น หมกมุ่นกับมันมากขึ้น แต่หากไม่ได้รับสิ่งนี้ก็ไม่มีความรู้สึกใด

กล่าวโดยสรุป ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยป้องกันที่ทำให้คนงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงานแต่ไม่สามารถจูงใจ ปัจจัยจูงใจไม่สามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งการจูงใจที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วยปัจจัยจูงใจ และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน โดยการรักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้มีอยู่ในระดับที่เหมาะสม

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ เจ. สเตซี่ อาดัมส์

สร้อยตระกูล(ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 117-118) กล่าวว่า เจ. สเตซี่ อาดัมส์ (J. Stacy Adams) มีความเชื่อว่า การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค(หรือความไม่เสมอภาค) ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนของผลตอบแทนที่ได้รับจากสิ่งที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรเท่ากับผู้อื่น ที่มีส่วนร่วมปฏิบัติงานเดียวกัน เขาย่อมรับรู้ความเสมอภาค สิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งในองค์กร คุณสมบัติที่ดี ปริมาณและคุณภาพของการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สถานภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หากบุคคลรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยอาจเลือกวิธีปฏิบัติคือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทุ่มเทให้ เปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้ แทรกแซงบุคคลอื่นหรือละทิ้งงาน

สมยศ นาวิการ (2543: 326-330) สรุปว่า ตามทฤษฎีความเสมอภาค ถ้าบุคคลรับรู้ว่าผลตอบแทนที่ตนได้รับเสมอภาคกับผลตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับ จากการมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานอย่างเดียวกัน จะเกิดความเชื่อว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและเสมอภาค โดยประเมินความเสมอภาคด้วยอัตราส่วนระหว่างสิ่งให้ที่กับงาน (inputs) และสิ่งที่ได้รับจากงาน (outcomes) ของตนเองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น การรับรู้ความเสมอภาคจะจูงใจให้รักษาฐานะเดิมเอาไว้ การรับรู้ความไม่เสมอภาคจะเกิดความเครียดภายในที่จูงใจให้ขจัดหรือลดความไม่เสมอภาคได้แก่ เปลี่ยนแปลงสิ่งที่ให้แก่องค์กร เปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้รับ บิดเบือนการรับรู้ เปลี่ยนแปลงบุคคลที่ถูกเปรียบเทียบ และการลาออกจากงาน

วิเชียร วิทษอุดม (2547: 176-183) สรุปว่า ทฤษฎีความเสมอภาคมีพื้นฐานจากการที่บุคคลจะมีความพอใจมากที่สุดกับการทำงานในอาชีพและมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็ต่อเมื่อรับรู้ว่าได้ผลคุ้มค่าจากการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าหากอัตราส่วนระหว่างผลที่ได้รับกับปัจจัยที่ป้อนเข้าไปในการทำงานใกล้เคียงกับ

บุคคลอื่นบุคคลจะรับรู้ความเสมอค่า แต่หากไม่ใกล้เคียงกับบุคคลอื่นจะเกิดความไม่เสมอค่า และความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นก็ไม่สามารถมีได้ บุคคลจะเกิดความเบื่อหน่ายและเป็นการทำลายแรงจูงใจในการทำงานลงได้เป็นอย่างมาก

สิริอร วิชชาวรุท(2549: 242-243) สรุปว่า ทฤษฎีความเสมอภาคมีข้อสันนิษฐานคือ พนักงานทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าจ้างจากองค์กรและมีแรงจูงใจด้วยการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน สิ่งสำคัญในทฤษฎีมี 4 สิ่งคือ (1) บุคคล ผู้รับรู้ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนแรงงานกับผลตอบแทน (2) การเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งบุคคลจะนำมาเปรียบเทียบกับอ้างอิงอัตราการลงแรงกับผลตอบแทน เช่น เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน (3) การลงแรง คือ สิ่งที่บุคคลลงทุนไป ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจใช้ชนิดของการลงแรงแต่ละชนิดแตกต่างกันแม้เป็นการลงแรงชนิดเดียวกันก็อาจมีระดับไม่เท่ากัน (4) ผลตอบแทน ซึ่งจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น เงินค่าจ้าง เงินโบนัส คะแนน คำชมเชย ตำแหน่ง โดยมีพฤติกรรมการตอบสนองต่อการรับรู้ว่าไม่ยุติธรรมด้วยวิธีการหลากหลาย เช่น การเปรียบเทียบกับลดการลงแรงของตน เรียกร้องให้เพิ่มผลตอบแทน เลือกลุ่มเปรียบเทียบใหม่ หรือลาออกจากองค์กร

กล่าวโดยสรุป ตามทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัมส์ พยายามที่จะเน้นให้เห็นถึงความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนแรงงานและผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่องค์กรควรจะต้องมีหลักในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วหน้ากัน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วิคเตอร์ วรูม

Vroom (1984) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลมาจากความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อว่าจะเมื่อตั้งใจทำงานย่อมมีผลงานเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ความเป็นเครื่องมือหรือตัวการ (Instrumentality) เป็นความเชื่อว่าจะผลงานที่เกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามจะเป็นเครื่องมือหรือตัวการที่ทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน และความมีคุณค่า (Valence) เป็นความเชื่อว่าจะรางวัลตอบแทนที่ได้รับจะต้องมีมูลค่า ราคาที่เหมาะสม หรือมีความหมายกับตน

อารี พันธุ์ณี และสุพิร์ ลิ้มไทย. (2541: 120-123) สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวัง มีส่วนประกอบ 3 ประการคือ (1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพโดยมีความคาดหวังว่าถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือมีทรัพยากรในการปฏิบัติงานแล้วจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (2) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่าหากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงาน

ปรากฏ ย่อมได้รับผลตอบแทนที่เป็นรางวัล (3) เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งแต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลที่ได้รับแตกต่างกัน ซึ่งตามทฤษฎีนี้คนงานจะได้รับการจูงใจให้ใช้ความพยายามระดับสูง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการประเมินการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การให้รางวัลต่างๆ เช่น การให้โบนัส การเพิ่มเงินเดือน หรือรางวัลที่สามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวของพนักงาน

สมยศ นาวิการ (2543: 332-340) สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวัง มุ่งที่ปัจจัย 3 ประการ คือ (1) ความคาดหวังความพยายาม-ผลการปฏิบัติงาน คือ ความคาดหวังที่รับรู้โดยบุคคล ซึ่งได้ใช้ความพยายามที่จะนำไปสู่การทำงาน (2) ความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน-ผลลัพธ์ เกี่ยวพันกับการประเมินสภาพแวดล้อมของงานและระบบรางวัล (3) คุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งผลลัพธ์จะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลให้คุณค่าผลลัพธ์นั้นมากน้อยแค่ไหน การเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาจึงควรดำเนินการตามลำดับขั้นตอน คือ (1) คำนึงถึงรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แต่ละคนต้องการ (2) ระบุระดับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร (3) ระดับผลการปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติได้จริง

ราณี อิศัยกุล (2543: 297-299) สรุปว่า ทฤษฎีความคาดหวัง พยายามตอบคำถามว่าอะไรทำให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์กร โดยมีความเชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น โดยเสนอแนะว่าการจูงใจพนักงานจะเกิดขึ้นได้หากเงื่อนไขหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการเกิดขึ้น ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy: E) ความเป็นเครื่องกระตุ้น (Instrumentality: I) และความมีคุณค่า (Valence: V) โดยแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ปัจจัยดังนี้คือ $Motivation = E \times I \times V$ ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้บริหารจะสามารถจูงใจพนักงานได้สูง หากสามารถทำให้องค์ประกอบทั้ง 3 ประการมีค่าสูงที่สุด และหากองค์ประกอบใดมีค่าเป็นศูนย์การจูงใจพนักงานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

วิเชียร วิทย์อุดม (2547: 183-187) สรุปแนวคิดตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม เป็น 3 ประการ คือ (1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคน ถ้าความคาดหวังมีมากบุคคลก็จะใช้ความพยายามอดสาหะเพิ่มมากขึ้นจะเป็นผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งคนทุกคนจะมีความเชื่อว่าถ้าขยันทำงานมากขึ้นจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับผลตอบแทนจนเป็นที่พอใจก็จะทำให้ไม่มีผลผลิต (2) การจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีผลตอบแทนคือรางวัลเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพที่ดี จะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการได้เพิ่มมากขึ้น (3) ความเชื่อในเรื่องคุณค่าของรางวัลที่ได้จากการคาดหวังนั้น

มีค่าสูง ก็จะก่อให้เกิดพลังใจในการทำงานได้สูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีความเชื่อในเรื่องคุณค่าของรางวัลดังกล่าวแล้ว การจูงใจในการทำงานจะลดต่ำลง

กล่าวโดยสรุป ตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้หากบุคคลมีความเชื่อว่างค์การมีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดี สามารถทำให้การปฏิบัติงานบรรลุได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ โดยผลตอบแทนที่ได้จะต้องเป็นรางวัลที่บุคคลรับรู้ว่ามีคุณค่าเป็นไปตามที่บุคคลได้คาดหวังไว้จากการปฏิบัติงานนั้นๆ การจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังนี้ ผู้บริหารจะต้องรักษาระดับขององค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการดังกล่าวให้อยู่ในระดับสูง จึงจะสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นได้

ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ (Porter-Lawler's Motivation Theory)

อริ พันธมณี และสุพิร์ ลิมไทย. (2541: 126) กล่าวว่า พอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม โดยแบ่งผลตอบแทนออกเป็น 2 แบบ คือ ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) ได้แก่ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) ได้แก่ เงินเดือน และความมั่นคงของงาน โดยที่ผลตอบแทนภายในจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถทำได้สำเร็จซึ่งจัดเป็นรางวัลแก่ตัวเอง ทำให้บุคคลรู้สึกดี ชื่นชม พึงพอใจในผลงาน โดยไม่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนภายนอกแต่อย่างใด

สมยศ นาวิการ (2543: 338) สรุปแนวคิดของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ว่าได้เพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม ได้แก่ ความสามารถของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และความชัดเจนของบทบาท และกล่าวว่าแรงจูงใจอย่างเดียวไม่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ถ้าบุคคลขาดความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเกิดความไม่ชัดเจนต่อบทบาทหน้าที่ โดยในส่วนของรางวัลแยกได้เป็นรางวัลภายในและรางวัลภายนอก ถ้าบุคคลเชื่อว่าความพยายามได้นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูง เขาจะคาดหวังรางวัลที่สูงขึ้น และจะรู้สึกพอใจหากรางวัลมีความยุติธรรม แต่จะมีความพอใจน้อยลงถ้ารางวัลไม่ยุติธรรม ถ้าบุคคลได้รับรางวัลทั้งที่ผลการปฏิบัติงานต่ำจะรู้สึกพอใจ แต่จะไม่ถูกจูงใจให้เพิ่มผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพราะรางวัลไม่ได้ขึ้นกับผลการปฏิบัติงานโดยพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ได้เสนอแนะว่า ผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วยตัวเองสามารถนำไปสู่ความพอใจและสร้างแรงจูงใจเมื่อบุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่สูง พวกเขาจะได้รับรางวัลภายในจากการทำงานที่ดีและบรรลุ

เป้าหมายของเขา และได้รับรางวัลภายนอก เช่น โบนัสหรือการขึ้นเงินเดือน ผลลัพธ์เหล่านี้มีคุณค่าทางบวก ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจทำให้ใช้ความพยายามเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงในอนาคต

วิเชียร วิทขุคม (2547: 193) สรุปว่า ทฤษฎีจูงใจของพอร์ทเตอร์-ลอร์เลอร์ เน้นลักษณะ 3 ประการของกระบวนการจูงใจคือ (1) ค่าที่รับรู้จากรางวัลภายนอก และรางวัลภายใน ซึ่งเป็นผลจากความพึงพอใจในความต้องการเมื่องานนั้นสำเร็จลง รางวัลภายในมาจากการปฏิบัติงานโดยตรง ในขณะที่รางวัลภายนอกเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (2) ของเขตของความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพของแต่ละคนถูกกำหนดเบื้องต้นโดยตัวตัวแปร 2 ตัว คือ การรับรู้ของแต่ละคนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการให้แสดงออกในการทำงานและความสามารถที่จะทำงานนั้น (3) ความยุติธรรมที่รับรู้ได้จากรางวัล มีอิทธิพลต่อปริมาณความพึงพอใจ

สิริอร วิชชาวุธ (2549: 249) ได้ศึกษาแนวคิดของ พอร์ทเตอร์-ลอร์เลอร์ และสรุปว่า หากอีกรูปแบบการสร้างความปลอดภัยเกิดขึ้นจากผลงาน องค์กรจะต้องสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม โดยกำหนดขนาดของรางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผลงานระดับต่างๆอย่างเหมาะสม และให้ทราบโดยทั่วกัน การให้ผลตอบแทนจะเป็นไปตามคุณภาพและปริมาณงานของผลงาน องค์กรควรมีสิ่งตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลเป็นขั้นพื้นฐาน และจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลประสบความสำเร็จในการสร้างผลงานของตน หรืออาจมีการสร้างงานใหม่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เมื่องานสำเร็จก็เสมือนว่าบุคคลได้รับรางวัลภายใน ทั้งนี้ ต้องมีรางวัลภายนอกที่เหมาะสมยุติธรรม บุคคลก็จะมี ความพอใจในงานยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ตามแนวคิดการจูงใจของพอร์ทเตอร์-ลอร์เลอร์ บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับรางวัลภายใน เป็นความรู้สึกรักภาคภูมิใจต่อผลงานของตนเองที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยที่งานนั้นมีความท้าทาย และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และรางวัลภายนอก เช่น การได้รับยกย่อง เป็นที่ชื่นชมของหัวหน้า และผลตอบแทนต่างๆ ที่มาจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม

นอกจากทฤษฎีความพึงพอใจแล้วที่กล่าวถึงข้างต้น แนวคิดอื่นๆที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวคิดของ Chester I Barnard และ Herbert A. Simon ที่มีผู้กล่าวถึง ดังนี้

นพคุณ นิสาณณี. (2547: 200) Barnard. มีแนวคิดว่าคุณคนจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องได้ดุลระหว่างแรงที่ลงไปกับความพอใจที่ได้รับ 4 ลักษณะ คือ ผลตอบแทนที่เห็นด้วยตา สิ่งที่เป็นคุณค่าทางจิตใจ องค์กรประกอบในการทำงาน และสิ่งที่เสริมสร้างทางจิตใจ โดย Simon. ขยายความต่อไปว่าคุณคนจะทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลภายในตัวของบุคคลและอิทธิพลภายนอก

ที่เป็นสภาพแวดล้อมจากบุคคลรอบข้าง ซึ่งองค์การจะต้องมีกลไกผลักดันให้คนทำงานให้เต็มความสามารถที่เขาได้อยู่

กล่าวได้ว่าทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวถึงข้างต้น ล้วนมีเนื้อหาและสาระสำคัญส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างบ้างเพียงประเด็นปลีกย่อยและจุดเน้นที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก เน้นเรื่องความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในฐานะที่เป็นแรงจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมและสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการทำงาน ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัมส์ เน้นเรื่องผลตอบแทนที่ยุติธรรมจากการทำงานที่บุคคลรับรู้ความเสมอภาคจากการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานในระนาบเดียวกัน ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและรางวัลเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีจูงใจของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ เน้นเรื่องรางวัลที่เป็นผลตอบแทนภายใน และผลตอบแทนภายนอก ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดของ Barnard และ Simon ที่กล่าวถึงความได้ดุลระหว่างการลงแรงและผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจ ซึ่งจะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาทั้งหมด ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งในส่วนของพนักงาน และเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งในการปฏิบัติเพื่อให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรอาจกระทำได้โดยการจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้คนงานมีความพอใจที่จะสร้างผลผลิตให้เกิดขึ้น กล่าวคือ เมื่อคนงานเกิดความพอใจย่อมส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร องค์กรได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น คุณภาพผลผลิตได้มาตรฐาน ลดจำนวนคนขาดงานและการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยบูรณาการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ อันได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ทฤษฎีความเสมอภาคของอาดัมส์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม และทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์-ลอว์เลอร์ ที่ผู้วิจัยเห็นว่าล้วนมีเนื้อหาสาระมุ่งตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน แม้จะมีจุดเน้นที่ต่างกัน อีกทั้งสภาพการทำงานในสังคมไทยนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน โดยมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกปัจจัย เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น โดยมีตัวแปรอิสระที่กำหนดขึ้นสำหรับการศึกษาดังกรอบแนวคิดการวิจัยภาพที่ 1.1

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจข้างต้นจะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆหลายประการ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน แต่ละบุคคลอาจมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจ ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงปัจจัยต่างๆไว้ดังนี้

Ghiselli and Brown. (1955: 430-433) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอยู่ 5 ประการคือ (1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปจะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น (2) สถานะทางสังคม การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ (3) อายุ มีส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ (4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ (5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

Cooper. (1958: 31-33) กล่าวว่าปัจจัยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ 1) ได้ทำงานที่น่าสนใจ 2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน 3) ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม 4) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 5) มีสภาพในการทำงานที่ดี 6) มีความสะดวกในการไป-กลับ 7) มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี

Gilmer. (1967: 380-384) ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการคือ 1) ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การได้ทำงานตามหน้าที่ 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 3) ความพอใจในการจัดการ 4) ค่าจ้าง คือความรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ 5) ลักษณะงานที่ทำ คือการได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด 6) การบังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม คือการที่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข 8) การคมนาคมและการสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ และชั่วโมงการทำงาน 10) สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัย

Harrell. (1972: 260 – 274) แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ (1) ประสบการณ์ บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานทำให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (2) เพศ ขึ้นกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใด (3) จำนวนสมาชิกใน

ความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน (4) อายุ ความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย (5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติสร้างความพึงพอใจมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (6) เซอร์วิญญา ลักษณะงานกับเซอร์วิญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (7) การศึกษา ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ (8) บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (9) ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้มีเงินเดือนต่ำ (10) แรงจูงใจในการทำงาน เช่น แรงจูงใจจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง (11) ความสนใจในงาน การได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ (1) ลักษณะงาน ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย งานที่สร้างสรรค์ (2) ทักษะในการทำงานที่เหมาะสมกับเงินเดือน (3) ฐานะทางอาชีพ (4) ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีความคุ้นเคยกันมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ความพึงพอใจในงานจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ (5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน มีผลกับความพึงพอใจในงาน (6) สภาพทางภูมิศาสตร์ ความแตกต่างของความคุ้นเคยของคนงานในเมืองเล็กกับเมืองใหญ่ (7) โครงสร้างของงาน ความชัดเจนของเป้าหมาย รายละเอียดของงานตลอดจนเป้าหมายของงาน ปัจจัยด้านการจัดการ หมายถึง การจัดการ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน เพื่อให้บุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ (1) ความมั่นคงในงาน งานมีความมั่นคงและไม่หนักจนเกินไป งานมีความก้าวหน้า (2) รายรับ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (3) ผลประโยชน์ การได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งทดแทนเป็นการชดเชยอย่างเหมาะสม (4) โอกาสก้าวหน้า การเติบโตในหน้าที่การงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (5) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจในตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สภาพการทำงาน ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน (7) เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน (8) ความรับผิดชอบงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง (9) การนิเทศงาน การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน (10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน (11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร (12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 227-228) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ตัวงานเอง เช่น งานมีความเหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของบุคคล 2) สภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง ส่วนประกอบอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวงาน เช่น เงินค่าจ้าง หัวหน้า และนโยบายของบริษัท ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า เช่น ความก้าวหน้าตามความสามารถ ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม การเลื่อนตำแหน่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ตั้ง ความสะอาด เครื่องมืออุปกรณ์ แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศ ช่วงเวลาในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะงานในตัวเอง เช่น ความน่าสนใจ ความมีอิสระในการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่ ความสำเร็จในงาน ความคิดสร้างสรรค์ โอกาสได้ร่วมตัดสินใจ บริษัทและการบริหารจัดการ เช่น การเอาใจใส่พนักงาน นโยบาย สภาพทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ความมั่นคงปลอดภัย ค่าจ้างและผลตอบแทน การสื่อสาร การดูแลการบังคับบัญชา ผลประโยชน์ เป็นต้น

นพคุณ นิสามณี (2547: 203-207) แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 4 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบส่วนบุคคล ได้แก่ องค์ประกอบด้านประชากร เช่น อายุ เพศ องค์ประกอบด้านความสามารถ เช่น การศึกษา สถิติปัญญาหรือความเป็นอัจฉริยะ บุคลิกภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่รับผิดชอบ อายุการทำงาน 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสนใจในงาน ทักษะที่ต้องการแสดงออก สภาพภาพทางอาชีพ งานและสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบ 3) องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ โครงสร้างองค์การ การจัดการ การควบคุมในองค์การ 4) องค์ประกอบที่ควบคุมโดยผู้บริหาร ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการทำงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย จึงกล่าวได้ว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ช่วงเวลาในการทำงาน ค่าตอบแทน อายุงาน สถิติปัญญา ความชอบ ฯลฯ ที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ปัจจัยที่เป็นตัวงานเอง อันได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะที่เหมาะสมกับงาน ฯลฯ ที่เป็นสิ่งจูงใจบุคคลที่เกิดจากตัวงานที่ทำ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน ตลอดจนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงต้องมีการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ โดยละเอียด เพื่อศึกษาว่ามีองค์ประกอบหรือปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงาน และนำมาเป็นแนวทางเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ลดความไม่พอใจให้น้อยลง ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) นี้ ผู้วิจัยศึกษาโดยนำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน มาเป็นตัวแปรที่ศึกษา โดยมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัย

2. การบริหารงานของบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2515 โดยคุณหญิง อารีเจริญเลิศ ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลส่งออกจำหน่ายต่างประเทศและอุตสาหกรรมห้องเย็น โรงงานแห่งแรกคือ บริษัท เจ้าพระยาห้องเย็น จำกัด ตั้งอยู่ ถนนเจริญกรุง ซอย 54 กรุงเทพมหานคร ต่อมาขยายธุรกิจโดยก่อสร้างโรงงานเพิ่มเติมอีก 3 แห่ง ในปี พ.ศ. 2533 จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในนาม บริษัท ปากพ่นห้องเย็น จำกัด (มหาชน) และเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2544 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนจำนวนทั้งสิ้น 7,000,000 เหรียญ (US\$) ที่ตั้งโรงงานผลิตอาหารทะเลแปรรูปส่วนใหญ่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา สายการผลิต จำแนกตามประเภทผลิตภัณฑ์และดำเนินการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า สินค้าอาหารทะเลแปรรูปส่งออกที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแช่เยือกแข็ง เช่น เนื้อปู กุ้ง และผลิตภัณฑ์อาหารทะเลกระป๋อง วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตอาหารทะเลแปรรูปเป็นวัตถุดิบภายในประเทศและนำเข้าจากต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2545 บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ได้ก่อสร้างโรงงานเพิ่มเติมอีกหนึ่งแห่งในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารทะเลสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง ต้มซั่ม ฯลฯ ส่งออกจำหน่าย เนื่องจากความต้องการอาหารทะเลสำเร็จรูปพร้อมรับประทานในตลาดต่างประเทศมีการขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นมาก โดยมีตลาดส่งออกที่สำคัญ คือ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย และยุโรป บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และมีการบริหารจัดการตามระบบมาตรฐานสากลจนเป็นที่ยอมรับครอบคลุมทุกระบบ ได้แก่ ISO 9001, GMP, HACCP, BRC, HALAL ทำให้ผลิตภัณฑ์ของ บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เป็นที่

ยอมรับของลูกค้าในตลาดต่างประเทศ รวมถึงร้านค้าประเภทดิสเคาท์สโตร์ เช่น วอลมาร์ท และ
โรงแรมระดับ 5 ดาวในต่างประเทศ (ข้อมูล ณ วันที่ 8 กรกฎาคม, บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน): 2549)

ยอดการจำหน่ายสินค้า(ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2548)

ปี พ.ศ. (2544 – 2548)	ยอดขาย (หน่วย : บาท)
2544	1,141,596,000
2545	5,164,373,624
2546	4,779,283,913
2547	5,267,687,782
2548	5,620,333,338

ภาพที่ 2.1 ตารางแสดงยอดการจำหน่ายสินค้า บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

ที่มา : ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

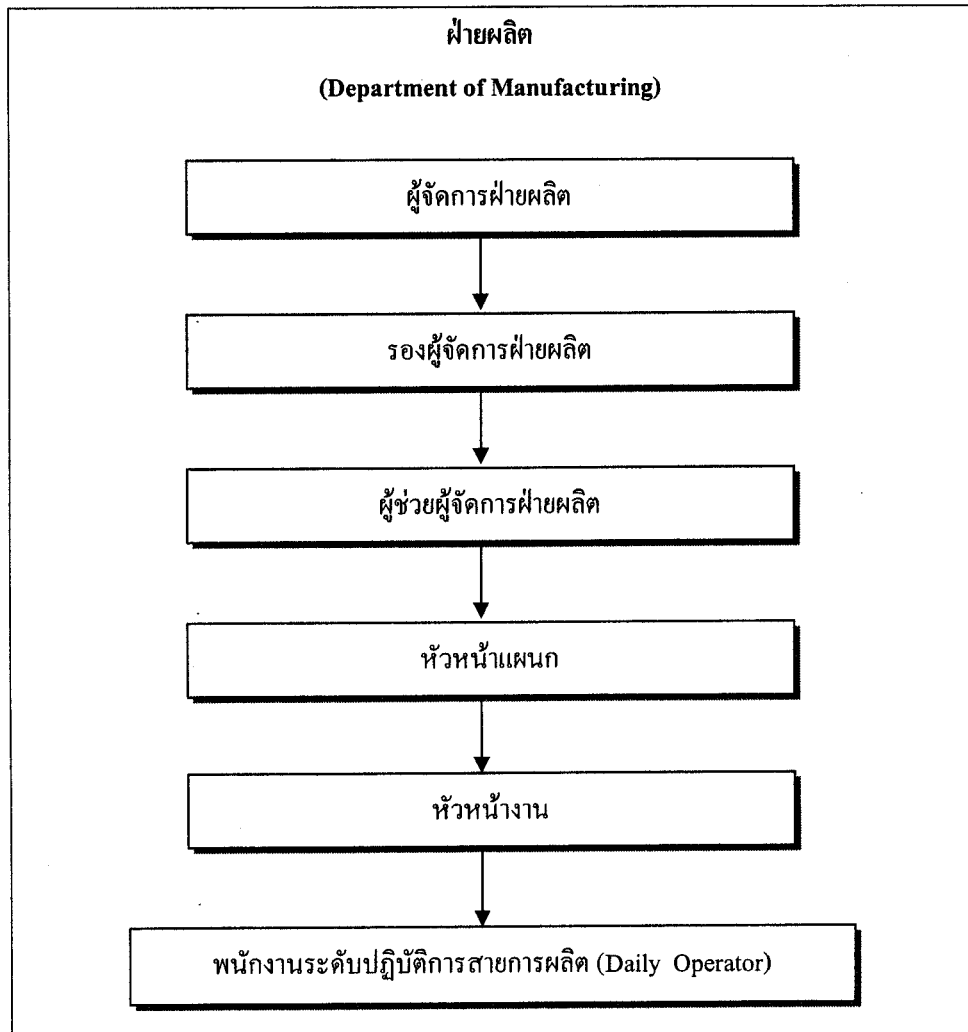
<http://www.set.or.th/set/downloadreport.do?type=finance&language=th&country=TH>

(20 กันยายน 2549)

บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีพนักงานรวมจำนวนทั้งสิ้น 5,636 คน ปฏิบัติงานที่
สำนักงานใหญ่และโรงงานทั้ง 4 แห่งในกรุงเทพมหานคร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสมุทรสาคร
และจังหวัดสงขลา จำแนกเป็นพนักงานปฏิบัติการในสายการผลิตจำนวน 5,197 คน และพนักงาน
ปฏิบัติการนอกสายการผลิตจำนวน 439 คน พนักงานปฏิบัติการในสายการผลิตจำแนกเป็น
พนักงานรายเดือน 19 คน พนักงานรายวัน 5,178 คน พนักงานปฏิบัติการนอกสายการผลิตจำแนก
เป็นพนักงานรายเดือน 288 คน และพนักงานรายวัน 151 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2549)

การทำงานของพนักงานรายวันสายการผลิตดำเนินการโดยฝ่ายทรัพยากร
บุคคลของบริษัททั้งกระบวนการ พนักงานรายวันจะมีสถานะเป็นพนักงานประจำของบริษัท โดยที่
รายได้หรือค่าจ้างจะขึ้นอยู่กับจำนวนวันที่มาทำงานของพนักงาน กระบวนการจ้างงานดำเนินการ
โดยวิธีการสัมภาษณ์ การทดสอบภาษาอังกฤษพื้นฐาน และทดสอบเชาว์ปัญญา (ในบางแผนก)
รวมถึงการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัคร การสัมภาษณ์จะเป็นการสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การ
ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้านอาหาร ผู้ที่ผ่านการทดสอบและสัมภาษณ์จะได้รับการคัดเลือก

เข้าทำงาน โดยจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่เกิน 119 วัน นับแต่วันเริ่มงาน ทั้งนี้ พนักงานรายวันสายผลิตจะขึ้นตรงกับฝ่ายผลิต โดยมีสายการบังคับบัญชาดังภาพที่ 2.4 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบังคับบัญชาในสายการผลิต

2.1 ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน

ลักษณะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสายงาน พนักงานรายวันสายการผลิตจะต้องปฏิบัติงานในสายการผลิต ที่จำแนกสายงานตามประเภทผลิตภัณฑ์ โดยแบ่งสายงานเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิตคิบฝ่ายผลิตสุก ฝ่ายกึ่งทะเลน้ำลึกแช่เยือกแข็ง และฝ่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ทั้งนี้ สถานที่ปฏิบัติงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน

ลักษณะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมี 2 ลักษณะคือ ปฏิบัติงานระหว่าง 8.00 น. – 17.00 น. และปฏิบัติงานเป็นกะโดยเวลาปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 กะแรกระหว่างเวลา 07.00 น. – 15.00 น. กะที่สองระหว่างเวลา 15.00 น. – 23.00 น. กะที่สามระหว่างเวลา 23.00 น. – 07.00 น. การเปลี่ยนกะสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ปฏิบัติงานสัปดาห์ละ 6 วัน (วันจันทร์ – วันเสาร์) วันละ 8 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาพัก

2.2 ลักษณะการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงโดยจำแนกตามองค์ประกอบปัจจัยดำเนินงาน 10 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย กล่าวคือ

ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานรายวันมีสถานะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำของบริษัทที่มีลักษณะการจ้างงานแบบตลอดชีพจนเกษียณอายุพนักงาน โดยพนักงานรายวันจะได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่มาปฏิบัติงาน หรือได้รับค่าจ้างตามชั่วโมงการปฏิบัติงาน หรือตามผลงานที่พนักงานปฏิบัติได้เป็นหน่วย โดยที่บริษัทมีสิทธิที่จะโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่และสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานที่สาขาหรือตามสถานที่ต่างๆที่บริษัทกำหนดตลอดจนงานกะต่างๆ ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ในส่วนของการร้องทุกข์ พนักงานที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการถูกลงโทษทางวินัย มีสิทธิดำเนินการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์โดยมีแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอนชัดเจน

ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน มีอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในอัตราวันละ 191 บาท โดยที่พนักงานรายวันที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะได้รับค่าจ้างในอัตราวันละ 250 บาท สวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ประกันสังคม หอพยาบาล ที่มีพยาบาลและแพทย์ประจำการ การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลืออุปการกิจ วันหยุดและสิทธิการลาต่างๆ ชุดฟอร์มพนักงาน รถรับ-ส่งพนักงาน 12 เส้นทาง ตลอดจนสวัสดิการ ที่เป็นตัวเงินต่างๆ ได้แก่

ค่าจ้าง ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าปฏิบัติงานในวันหยุด โบนัส เบี้ยขยัน และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมฝ่ายเป็นประจำทุกสัปดาห์ การส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการผลิตฝ่ายต่างๆของโรงงานมีการแยกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนการคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน อุณหภูมิ เสียง และแสงสว่าง เป็นไปตามข้อกำหนด

ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยสามารถเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา การได้รับการชมเชยจากการเป็นพนักงานดีเด่น กล่าวคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องโดยไม่มีสถิติการลาป่วย มาปฏิบัติงานสาย หรือขาดงานในระหว่างปีจะได้รับ โล่ประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัล

ด้านการยอมรับนับถือ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงาน โดยจัดให้มีผู้รับความคิดเห็น การรับจดหมายร้องเรียน และการจัดประชุมพนักงานในฝ่ายต่างๆเพื่อนำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ของพนักงานมาสู่การปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบในงาน การจัดอบรมปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆพนักงานได้รับการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และงานในทุกหน้าที่มีคำบรรยายลักษณะงานเป็นลายลักษณ์อักษร

ด้านนโยบายการบริหารงาน บริษัทฯมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลระดับฝ่ายมาสู่นโยบายการบริหาร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆภายในองค์กรให้พนักงานได้รับทราบ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การจัดกีฬา การทำบุญตักบาตรประจำปี

ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติของพนักงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบเพื่อมอบโบนัส ค่าตำแหน่ง และรางวัลอื่นๆ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล การวัดระดับความพึงพอใจของคนงานจะทำให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงที่มาของปัญหาต่างๆ ในองค์กร เช่น ปัญหาผลผลิต อัตราการขาดงาน การเข้าออกงาน หรือการทำงานที่ด้อยคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้เพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เพื่อสนับสนุนงานวิจัย นำเสนอ ดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศไทย

วิวัฒน์ รัตนจันทร์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันโรงงานสุรา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส และอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.5

วรรณมา ฤกษ์ชัยพานิชย์ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติ ญี่ปุ่น ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโดยรวมที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1,050 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา แผนกงาน อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อัญชติ เทียรชชาติ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 285 คน พบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งจำนวน 270 คน พบว่า 1) พนักงานมีความพึงพอใจ

ในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 4) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุเทพ พัวศิริ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากรางานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันสายปฏิบัติการในโรงงานผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูปจำนวน 182 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือน สภาพการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการจ้างงาน และชั่วโมงการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากรางาน

สุนิสา ภาชนะ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขา เทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานโดยรวมภาคการผลิตจำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) อายุ ระดับการศึกษา รายได้ นโยบายการและบริหาร ช่วงเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กุลวดี เทศประทีป (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากรางานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จำนวน 600 คน พบว่า 1) อายุ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน อายุงาน และความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการ และด้านรายได้ พบว่า มีเพียงความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์การลาออกจากรางานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชิตาพร เลียงวิจิตร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอัตราการขาดงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวัน และแรงงานนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ

บุคลิกภาพแบบห้วนใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงาน ผลการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล 7 ด้าน (ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุตรและภูมิลำเนา) กับความพึงพอใจในงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล 4 ด้าน (คือ เพศ อายุ อายุการทำงาน ภูมิลำเนา) พบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน (คือ เพศ สถานภาพ สมรส อายุ อายุการทำงานและภูมิลำเนา) พบความแตกต่างของอัตราการขาดงานอย่างมีนัยสำคัญ

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากราชการของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรายวันจำนวน 296 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานมีความพึงพอใจรายด้านเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้า ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากราชการ ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไมเคิล คิง-ไมเคิล เอ มูเรย์ และทอม แอ็ดคินสัน (Michael King-Michael A. Murrey and Tom Atkinson, 1982) ศึกษาภูมิหลัง บุคลิกภาพ ลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแรงงานชาวแคนาดาจำนวน 3,288 คนทั่วประเทศ พบว่า บุคลิกภาพ และลักษณะงานมีอิทธิพลอย่างมากและมีความสัมพันธ์ในหลายมิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลและการควบคุม มีความสัมพันธ์สูงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คลีฟฟอร์ด เจ มอตแทซ (Clifford J. Mottaz, 1987) ได้ศึกษาอายุกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแรงงานในหลายกลุ่มอาชีพจำนวน 1,385 คน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผ่านความสัมพันธ์ที่มีต่อผลตอบแทนและคุณค่างาน

มีลามัด เบน-เอวี ลัส และกรีน (Melamed Ben-Avi Luz and Green, 1995 อ้างถึงใน ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะงานความจำเจของงานที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ภาวะความไม่สบายใจและการขาดงานของพนักงานระดับล่าง จำนวน 1,278 คน ในอิสราเอล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่จำเจและภาวะความไม่สบายใจต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตุลา ราซาน และเฮ็คกี ไลเตียน (Tuula Rasanen and Heikki Laitinen, 1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ฯลฯ และสุขอนามัยในการทำงาน ของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ 60 แห่ง พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แซสซี กาช์กรู (Saziye Gazioglu, 2002) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ของคนงาน 28,240 คนในประเทศอังกฤษ พบว่าปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ริคาร์โด เปคซี และฮวัน-จุง ลี (Riccardo Peccei, Hyun-Jung Lee, 2005) ศึกษาปัจจัยด้านเพศกับความพึงพอใจในงานของคนงานเพศชายและเพศหญิงจำนวน 23,126 คน ในสถานประกอบการ 1,700 แห่งในประเทศอังกฤษพบว่าเพศมีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการตามกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจ ที่ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยนำเอาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน มาเป็นตัวแปรที่ศึกษา โดยมีตัวแปรอิสระอัน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน คือ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานรายวันสายการผลิต บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 4,740 คน จำแนกเป็น โรงงานที่ตั้งเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 250 คน โรงงานที่ตั้งในเขตจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 4,490 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานรายวันสายการผลิต บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำนวน 368 คน ซึ่งผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ 5 % โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
เท่ากับ 0.05

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ สักส่วน จำแนกเป็นพนักงานรายวันสายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และพนักงานรายวันสายการผลิตที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ ดังนี้

ที่ตั้งโรงงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานคร	250	19
จังหวัดสมุทรสาคร	4,490	349
รวม	4,740	368

ในการออกแบบสอบถามนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในการออกแบบสอบถาม ดังนั้น ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างตาม สูตรความคาดเคลื่อนมาตรฐานของขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน จึงเท่ากับ 4.8 % โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95.2 %

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตาม ข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดที่กำหนด ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบาย การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผล งานรูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายปิดโดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) และมีมาตรวัดแต่ละตัวสามารถแปลผลทางสถิติได้ต่างกัน โดยแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับประเด็นตามกรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ

หน้าหนัก 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

หน้าหนัก 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก

หน้าหนัก 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

หน้าหนัก 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อย

หน้าหนัก 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งที่ต้องการให้ฝ่ายบริหารดำเนินการ

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างแบบสอบถาม โดยปรึกษาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ครอบคลุมเนื้อหา
2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ดูรายนามในภาคผนวก) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อแล้วให้คะแนน จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item – objective congruence : IOC) คำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์
3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการนำไปทดลองใช้ตามข้อ 3 มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.9414

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด แจกจ่ายให้กับพนักงานรายวันที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในกำหนด โดยมีระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 22 – 31 มกราคม 2550 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 400 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ลงรหัสไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รายวันสายการผลิตจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 368 คนจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุดที่จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างและได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 400 ชุด โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
18 – 23 ปี	112	28.00
24 – 29 ปี	203	50.75
30 – 35 ปี	42	10.50
36 ปีขึ้นไป	43	10.75

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	42	10.50
หญิง	357	89.25
ไม่ระบุ	1	0.25
สถานภาพสมรส		
โสด	124	31.00
สมรสและพักอยู่กับครอบครัว	196	49.00
หย่า, ม้าย	27	6.75
สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว	49	12.25
ไม่ระบุ	4	1.00
ระดับการศึกษา		
ป.6 – ม.3	170	42.60
ม.4 – ม.6	181	45.40
ปวช. – ปวส.	41	10.25
ปริญญาตรี	7	1.75
อายุงาน		
น้อยกว่า 4 เดือน	78	19.50
ตั้งแต่ 4 – 12 เดือน	191	47.75
มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	71	17.75
3 ปี ขึ้นไป	60	15.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 8,000 บาท	237	59.25
ระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท	146	36.50
มากกว่า 10,000 บาท	16	4.00
ไม่ระบุ	1	0.25

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แפקฟู๊ด จำกัดมหาชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 24 – 29 ปี มากที่สุดร้อยละ 50.75 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 18 – 23 ปี ร้อยละ 28 พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปร้อยละ 10.75 และพนักงานที่มีอายุ 30 – 35 ปี ร้อยละ 10.5 กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.25 มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุดร้อยละ 61.25 และหากจำแนกข้อมูลตามตาราง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและพักอยู่กับครอบครัวมากที่สุดร้อยละ 49 รองลงมาคือพนักงานที่เป็นโสดร้อยละ 31 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัวร้อยละ 12.25 พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้ายมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 6.75 กลุ่มตัวอย่างพนักงานมีระดับการศึกษา ม.4 – ม.6 มากที่สุดร้อยละ 45.4 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษา ป.1 – ม.3 ร้อยละ 42.6 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช. – ปวส. ร้อยละ 10.25 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีน้อยที่สุดร้อยละ 1.75 จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 4 เดือน – 12 เดือนมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 47.75 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 เดือนร้อยละ 19.5 พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี – 3 ปี ร้อยละ 17.75 และพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี ขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 15 กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 59.25 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 8,000 – 10,000 บาท ร้อยละ 36.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 4

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงานรายวันจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ (100.00)
สายงาน		
ฝ่ายผลิตคิบ	92	23.00
ฝ่ายผลิตสุก	92	23.00
ฝ่ายกึ่งทะเลน้ำลึกแช่เยือกแข็ง	129	32.25
ฝ่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง	87	21.75
เวลาปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงาน 8.00 – 17.00 น.	190	47.5
ปฏิบัติงานเป็นกะ	210	52.5

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัดมหาชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในฝ่ายกึ่งทะเลน้ำลึกแช่เยือกแข็งมากที่สุดร้อยละ 32.25 รองลงมาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตคิบ และฝ่ายผลิตสุก มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 23 พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็งมีจำนวนน้อยที่สุดร้อยละ 21.75 โดยที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกะมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 52.5 และพนักงานที่ปฏิบัติงาน 8.00 – 17.00 น. ร้อยละ 47.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมทุกปัจจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความมั่นคงในงาน	3.06	0.55	ปานกลาง
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.06	0.59	มาก
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.31	0.69	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.25	0.57	มาก
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.22	0.62	มาก
6. การยอมรับนับถือ	3.46	0.54	ปานกลาง
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.44	0.54	ปานกลาง
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.37	0.60	มาก
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.21	0.65	มาก
10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	4.08	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.04	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในภาพรวมทุกปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมทุกปัจจัย 4.04 อยู่ในระดับมาก โดยมีความ

พึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.37 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชาค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ท่านจะไม่ถูกออก จากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง	3.60	0.55	มาก
2. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพได้จน เกษียณอายุ	3.03	0.51	ปานกลาง
3. งานที่ทำอยู่สร้างความมั่นใจในการเป็นพนักงาน ประจำให้แก่ท่าน	2.86	0.64	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.06	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ท่านจะไม่ถูกออก จากงานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3.60 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อ 3 งานที่ทำอยู่สร้างความมั่นใจในการเป็นพนักงานประจำให้แก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	3.95	0.58	มาก
2. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ - ส่ง วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา เป็นที่น่าพอใจ	4.04	0.59	มาก
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน	4.14	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.06	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.06 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.14 อยู่ในระดับมาก และความ พึงพอใจต่อปัจจัยข้อ 1 เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3.95 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ในแผนกของท่านมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและมีการสอนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง	4.30	0.70	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานและส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	4.31	0.69	มาก
3. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในแผนกของท่านได้	4.31	0.69	มาก
เฉลี่ยรวม	4.31	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.31 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 เมื่อมีปัญหาในการทำงานและส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ และข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในแผนกของท่านได้ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.31 อยู่ในระดับมากทั้งสองข้อ ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 ในแผนกของท่านมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและมีการสอนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 4.30 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอและมีความปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงเรื่องอุบัติเหตุ	4.25	0.56	มาก
2. สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอเหมาะสมดีแล้ว	4.24	0.58	มาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน อากาศถ่ายเท แสงสว่างเหมาะสมดีแล้ว	4.25	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม	4.24	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.24 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอและมีความปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงเรื่องอุบัติเหตุ และข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน อากาศถ่ายเท แสงสว่าง เหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.25 อยู่ในระดับมากทั้งสองข้อ ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 4.24 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. บริษัทของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถเสมอ	4.21	0.63	มาก
2. ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.22	0.62	มาก
3. ท่านทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.22 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน และข้อที่ 3 ท่านทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.22 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 บริษัทของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 4.21 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่บริษัท ผู้ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี	3.52	0.54	มาก
2. เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานและให้การยอมรับ	3.42	0.52	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้การ ดำเนินงานของบริษัทลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.63	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	3.46	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของบริษัทลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3.63 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและให้การยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่ทำอยู่มีความเป็นอิสระทั้งความคิดและการกระทำในขณะทำงาน	3.33	0.52	ปานกลาง
2. งานที่ทำอยู่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.40	0.54	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	3.92	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม	3.44	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3.92 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 งานที่ทำอยู่มีความเป็นอิสระทั้งความคิดและการกระทำในขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3.33 อยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ในการปฏิบัติงานบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจน	4.37	0.61	มาก
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน หน่วยงานได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง	4.37	0.60	มาก
3. ระเบียบและวิธีการทำงานของบริษัททำให้ท่านทำงาน ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	4.38	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.37 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 ระเบียบและวิธีการทำงานของบริษัททำให้ท่านทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.38 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 ในการปฏิบัติงานบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจน และความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน หน่วยงานได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.37 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และหากท่านมีปัญหายินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่	4.22	0.64	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.21	0.64	มาก
3. กิจกรรมต่างๆที่บริษัทของท่านจัดให้มีขึ้นทำให้ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเหมาะสมดีแล้ว	4.21	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และหากท่านมีปัญหายินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.22 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 กิจกรรมต่างๆที่บริษัทของท่านจัดให้มีขึ้นทำให้ท่านได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.21 อยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพนคัส จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงานสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพนคัส จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน

ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน	4.07	0.69	มาก
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม บริษัทของท่านมีการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.08	0.70	มาก
3. ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรมและเหมาะสมดีแล้ว	4.07	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.08	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพนคัส จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.08 อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 2 เมื่อท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม บริษัทของท่านมีการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 4.08 อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 1 การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน และความพึงพอใจต่อปัจจัยข้อที่ 3 ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรมและเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4.21 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เปรียบเทียบกับสมมติฐานว่า ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงาน ที่แตกต่างกันจะมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจหรือไม่ โดยการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	F	P
18 – 23 ปี	112	4.02	0.31	0.219	0.883
24 – 29 ปี	203	4.05	0.35		
30 – 35 ปี	42	4.04	0.33		
36 ปีขึ้นไป	43	4.02	0.31		

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า อายุไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แเพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยการทำงาน	18 – 23 ปี		24 – 29 ปี		30 – 35 ปี		36 ปี ขึ้นไป		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.00	0.62	3.08	0.51	3.02	0.52	3.14	0.56	0.865	0.459
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.01	0.52	4.04	0.62	4.05	0.58	4.22	0.56	1.307	0.272
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.29	0.73	4.25	0.71	4.43	0.55	4.56	0.59	2.970*	0.032
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.60	4.26	0.57	4.17	0.54	4.32	0.60	0.506	0.679
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.18	0.62	4.23	0.63	4.17	0.66	4.28	0.59	0.397	0.755
6. การยอมรับนับถือ	3.43	0.55	3.49	0.54	3.41	0.51	3.43	0.51	0.542	0.654
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.46	0.58	3.44	0.54	3.47	0.53	3.34	0.50	0.554	0.645
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.34	0.56	4.39	0.60	4.34	0.65	4.37	0.66	0.180	0.910
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.22	0.61	4.22	0.66	4.19	0.63	4.19	0.70	0.039	0.990
10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	4.08	0.66	4.12	0.69	4.02	0.68	3.95	0.79	0.760	0.517
เฉลี่ยรวม	4.02	0.31	4.05	0.35	4.04	0.33	4.02	0.31	0.219	0.883

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามอายุพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม/การบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	T	P
ชาย	42	3.96	0.358	-1.529	0.127
หญิง	357	4.04	0.326		
ไม่ระบุ	1	-	-		

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า t พบว่า เพศไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยการทำงาน	ชาย		หญิง		T	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.19	0.71	3.04	0.52	1.303	0.199
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.90	0.60	4.08	0.58	-1.898	0.058
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.10	0.69	4.34	0.68	-2.162*	0.031
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.52	4.26	0.58	-1.241	0.220
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.15	0.65	4.23	0.63	-0.728	0.467
6. การยอมรับนับถือ	3.38	0.49	3.47	0.54	-1.117	0.269
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.39	0.55	3.45	0.54	-0.646	0.518
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.24	0.58	4.39	0.60	-1.510	0.132
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน	4.00	0.70	4.24	0.64	-2.256*	0.025
10. ระบบการให้รางวัลและการ ประเมินผลงาน	4.00	0.70	4.09	0.70	-0.762	0.447
เฉลี่ยรวม	3.96	0.36	4.04	0.33	-1.529	0.127

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า t พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อทั้งสองปัจจัยสูงกว่าเพศชาย

สมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D.	F	P
โสด	124	4.04	0.38	0.935	0.444
สมรสและพักอยู่กับครอบครัว	196	4.02	0.28		
หย่า,ม่าย	27	4.15	0.39		
สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว	49	3.99	0.34		
ไม่ระบุ	4	4.00	0.00		

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท เพ็ชร์ฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยการทำงาน	โสด		สมรส (พักอยู่กับ ครอบครัว)		หย่า/หม้าย		สมรส (ไม่ได้พักอยู่ กับครอบครัว)		ไม่ระบุ		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคง ในงาน	3.01	0.58	3.06	0.56	3.19	0.40	3.08	0.45	3.50	0.58	1.701	0.149
2. เงินเดือน และ ค่าตอบแทน	4.08	0.53	4.04	0.60	4.00	0.68	4.12	0.56	3.50	0.58	0.557	0.694
3. การควบคุม/ การบังคับบัญชา	4.34	0.67	4.22	0.72	4.41	0.64	4.51	0.58	4.75	0.50	2.385	0.051
4. สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	4.25	0.62	4.23	0.54	4.26	0.66	4.27	0.57	4.33	0.47	0.104	0.981
5. วามก้าวหน้า/ ความ สำเร็จในงาน	4.21	0.64	4.19	0.62	4.33	0.56	4.22	0.65	4.75	0.50	1.063	0.374
6. การยอมรับ นับถือ	3.42	0.57	3.49	0.53	3.53	0.53	3.40	0.51	3.50	0.58	0.190	0.944
7. ความ รับผิดชอบใน งาน	3.45	0.57	3.46	0.54	3.54	0.54	3.32	0.49	3.00	0.00	1.476	0.209
8. นโยบายและ การบริหารงาน	4.38	0.56	4.36	0.61	4.67	0.56	4.29	0.65	3.75	0.50	3.039*	0.017
9. ความ สัมพันธ์ระหว่าง บุคคลใน หน่วยงาน	4.26	0.67	4.21	0.61	4.19	0.68	4.08	0.70	4.50	0.58	1.027	0.393
10. ระบบการให้ รางวัลและการ ประเมินผลงาน	4.11	.720	4.08	0.65	4.19	0.68	3.88	0.67	4.75	0.50	2.154	0.074
เฉลี่ยรวม	4.06	0.38	4.02	0.28	4.15	0.39	3.99	0.34	4.00	0.00	0.935	0.444

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	F	P
ป.1 – ม.3	170	3.98	0.32	10.057	0.000 *
ม.4 – ม.6	181	4.04	0.29		
ปวช. – ปวศ.	41	4.15	0.40		
ปริญญาตรี	7	4.57	0.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า ระดับการศึกษา มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยการทำงาน	ป.6 – ม.3		ม.4 – ม.6		ปวช. – ปวส.		ปริญญาตรี		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.02	0.59	3.09	0.52	3.07	.047	3.14	0.38	0.663	0.575
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.00	0.60	4.06	0.57	4.13	.056	4.76	0.42	4.167*	0.006
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.26	0.68	4.30	0.71	4.44	0.63	4.86	0.38	2.238	0.083
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	0.56	4.24	0.57	4.39	0.59	4.43	0.79	1.274	0.283
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.20	0.63	4.20	0.61	4.32	0.69	4.57	0.54	1.209	0.306
6. การยอมรับนับถือ	3.43	0.54	3.47	0.53	3.45	0.55	3.90	0.42	1.806	0.145
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.38	0.52	3.46	0.57	3.51	0.54	3.67	0.64	1.403	0.242
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.35	0.59	4.36	0.61	4.46	0.60	4.71	0.49	1.212	0.305
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.15	0.69	4.21	0.60	4.39	0.59	4.86	0.38	3.952*	0.008
10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผล	4.05	0.67	4.10	0.68	4.12	0.78	4.14	0.90	0.239	0.869
เฉลี่ยรวม	3.98	0.32	4.04	0.29	4.15	0.40	4.57	0.54	10.057	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	P
น้อยกว่า 4 เดือน	78	3.95	0.324	3.544	0.015 *
ตั้งแต่ 4 – 12 เดือน	191	4.03	0.320		
มากกว่า 1 ปี – 3 ปี	71	4.08	0.320		
3 ปี ขึ้นไป	60	4.12	0.350		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า อายุงาน มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยการทำงาน	0 - 4 เดือน		ตั้งแต่ 4 - 12 เดือน		มากกว่า 1 - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี ขึ้นไป		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1.ความมั่นคงในงาน	2.92	0.56	3.07	0.54	3.13	0.58	3.12		
2.เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.98	0.56	4.02	0.60	4.09	0.57	4.22	0.58	2.321	0.075
3.การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.03	0.74	4.31	0.68	4.45	0.65	4.52	0.57	7.651*	0.000
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	0.62	4.21	0.56	4.29	0.51	4.44	0.59	3.690*	0.012
5.ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.19	0.63	4.23	0.61	4.15	0.65	4.28	0.64	0.521	0.668
6.การยอมรับนับถือ	3.49	0.60	3.42	0.51	3.46	0.51	3.57	0.55	1.288	0.278
7.ความรับผิดชอบในงาน	3.42	0.56	3.45	0.54	3.37	0.54	3.51	0.54	0.763	0.515
8.นโยบายและการบริหารงาน	4.31	0.61	4.37	0.59	4.43	0.60	4.37	0.64	0.532	0.660
9.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.22	0.60	4.21	0.68	4.17	0.59	4.27	0.66	0.228	0.877
10.ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	4.14	0.68	4.05	0.70	4.07	0.64	4.12	0.76	0.421	0.738
เฉลี่ยรวม	3.95	.324	4.03	0.32	4.08	0.32	4.12	0.35	3.544	0.015

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามอายุงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	F	P
น้อยกว่า 8,000 บาท	237	4.01	0.31	6.487	0.000 *
ระหว่าง 8,000 – 10,000 บาท	146	4.04	0.31		
มากกว่า 10,000 บาท	16	4.38	0.50		
ไม่ระบุ	1	4.00	-		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีตามรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยการทำงาน	น้อยกว่า 8,000		ระหว่าง 8,000-10,000		มากกว่า 10,000		ไม่ระบุ		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.03	0.56	3.09	0.53	3.25	0.58	3.00		1.102	0.348
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.01	0.58	4.08	0.58	4.54	0.49	4.00		4.439*	0.004
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.22	0.69	4.42	0.67	4.69	0.48	4.00		4.683*	0.003
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.58	4.29	0.57	4.46	0.50	4.00		1.539	0.204
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.19	0.63	4.24	0.60	4.44	0.73	3.00		2.164	0.092
6. การยอมรับนับถือ	3.44	0.54	3.47	0.53	3.71	0.50	4.00		1.660	0.175
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.42	0.55	3.45	0.53	3.60	0.56	3.00		0.837	0.474
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.37	0.59	4.34	0.62	4.69	0.48	4.00		1.773	0.152
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.22	0.64	4.15	0.63	4.81	0.40	3.00		6.531*	0.000
10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	4.08	0.67	4.03	0.72	4.50	.73	4.00		2.206	0.087
เฉลี่ยรวม	4.01	0.31	4.04	0.31	4.38	0.50	4.00		6.487	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่าพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการควบคุม/การบังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสายงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสายงาน

สายงาน	N	\bar{X}	S.D.	F	P
ฝ่ายผลิตดิบ	92	3.99	0.27	6.346	0.000 *
ฝ่ายผลิตสุก	92	4.14	0.36		
ฝ่ายกึ่งทะเลน้ำลึกแช่เยือกแข็ง	129	3.97	0.33		
ฝ่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง	87	4.07	0.33		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสายงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า สายงาน มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีปฏิบัติงานในสายงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามสายงาน

ปัจจัยการทำงาน	ผลิตดิบ		ผลิตสุก		กึ่งทะเลน้ำลึก แช่เยือกแข็ง		อาหารทะเล แช่เยือกแข็ง		F	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.07	0.49	3.11	0.50	3.12	0.60	2.91	0.54	3.079*	0.027
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.97	0.51	4.18	0.57	3.98	0.60	4.13	0.63	3.328*	0.020
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.53	0.65	4.60	0.59	3.89	0.64	4.39	0.58	30.651*	0.000
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.52	4.37	0.56	4.15	0.61	4.38	0.53	5.460*	0.001
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.08	0.65	4.13	0.63	4.25	0.61	4.40	0.56	5.000*	0.002
6. การยอมรับนับถือ	3.49	0.50	3.49	0.52	3.58	0.60	3.22	0.42	8.511*	0.000
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.34	0.50	3.50	0.56	3.50	0.58	3.40	0.51	2.042	0.107
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.41	0.58	4.62	0.53	4.26	0.57	4.23	0.65	9.245*	0.000
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.23	0.58	4.21	0.66	4.13	0.69	4.33	0.62	1.809	0.145
10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	4.07	0.69	4.05	0.67	4.10	0.68	4.09	0.74	0.094	0.963
เฉลี่ยรวม	3.99	0.27	4.14	0.36	3.97	0.33	4.07	0.33	6.346	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามสายงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ F พบว่า พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีสายงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามสายงาน พบว่า พนักงานที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน

เวลาปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	T	P
ปฏิบัติงาน 8.00 – 17.00 น.	190	4.09	0.34	3.157	0.002 *
ปฏิบัติงานเป็นกะ	210	3.99	0.31		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ t พบว่า เวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น พนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยการทำงาน	ปฏิบัติงานระหว่าง 8.00 – 17.00 น.		ปฏิบัติงานเป็นกะ		T	P
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความมั่นคงในงาน	3.03	0.56	3.08	0.53	-0.960	0.337
2. เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.14	0.61	3.98	0.55	2.850*	0.005
3. การควบคุม/การบังคับบัญชา	4.52	0.60	4.12	0.71	6.117*	0.000
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.35	0.55	4.15	0.58	3.605*	0.000
5. ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน	4.22	0.62	4.22	0.63	-0.027	0.979
6. การยอมรับนับถือ	3.36	0.49	3.55	0.56	-3.662*	0.000
7. ความรับผิดชอบในงาน	3.46	0.53	3.42	0.56	0.716	0.475
8. นโยบายและการบริหารงาน	4.43	0.63	4.31	0.57	1.923	0.055
9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในหน่วยงาน	4.25	0.62	4.18	0.67	1.003	0.316
10. ระบบการให้รางวัลและการ ประเมินผลงาน	4.03	0.70	4.12	0.69	-1.311	0.191
เฉลี่ยรวม	4.09	0.34	3.99	0.31	3.157	0.002

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ตามองค์ประกอบปัจจัยในการทำงาน จำแนกตามเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบแบบ t พบว่าพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานทั้ง 10 ด้านจำแนกตามเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่เวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน รายวัน บริษัท แพล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยการทำงาน 10 ด้าน พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวม 4.04 อยู่ในระดับมาก การตอบแบบสอบถามของพนักงานในส่วนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในส่วนคำถามปลายเปิดมีจำนวนเพียง 9 คน แต่ละคนตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ จากแบบสอบถามที่แจกจ่ายไปจำนวนทั้งสิ้น 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.25 ซึ่งอาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาของประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ที่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงนัก โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงและวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลำดับ	ปัจจัยการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.	ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	2	12.50
2.	ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา	2	12.50
3.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7	43.75
4.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3	18.75
5.	ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน	2	12.50
	รวม	16	100.00

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวันบริษัท แพล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามในส่วนที่สามคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เห็นได้ว่า ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 18.75 โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในแต่ละปัจจัยดังนี้

1. **ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** พนักงานมีความเห็นว่าด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ควรมีการปรับเพิ่มสวัสดิการในส่วนเบี่ยชยันเพื่อจูงใจ และเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่มีความขยันและทุ่มเททำงานให้แก่บริษัท รวมถึงการปรับเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้เพียงพอ
2. **การควบคุม/การบังคับบัญชา** พนักงานมีความเห็นว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือข้อบังคับในการทำงาน บริษัทฯ ควรพิจารณาการลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดให้เด็ดขาดมากขึ้น
3. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พนักงานมีความเห็นว่าควรมีพื้นที่ในการพักผ่อน และโรงอาหารให้มากขึ้น สำหรับช่วงเวลาหยุดพักการทำงานของพนักงาน และควรมีลานสำหรับเล่นกีฬา รวมถึงห้องสมุด
4. **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน** พนักงานมีความเห็นว่า การจัดแข่ง กีฬาควรจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำทุกปี เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. **ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน** พนักงานมีความเห็นว่าในระดับหัวหน้าหน่วยงานควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน และในส่วนของเงินรางวัล จูงใจต่างๆ ควรมีการแจ้งอย่างชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

1.1.3 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายวันสายการผลิต บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวนประชากร 4,740 คน ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับ 0.5 % โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 368 คน ในการทอแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในการทอแบบสอบถาม ดังนั้น ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน จึงเท่ากับ 4.8 % โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95.2 %

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถามตามข้อสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบความคิดของการวิจัยซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดที่กำหนดประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงานรูปแบบของคำถามเป็นคำถามปลายเปิดโดยเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) และมีมาตรวัดแต่ละตัวสามารถแปลผลทางสถิติได้ต่างกัน โดยแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับกรอบแนวความคิดของการวิจัยกำหนดระดับคะแนนไว้ 5 ระดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด แจกจ่ายให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม และรวบรวมส่งกลับคืนผู้วิจัยภายในกำหนดโดยมีระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 22 - 31 มกราคม 2550 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 400 ชุด ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความถี่ และค่าร้อยละ

2) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน กำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

3) วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันสายการผลิตจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานโดยการทดสอบค่าที (t- test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 24 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.75 เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.25 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสและพักอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 49 ระดับการศึกษา ม.4 – ม.6 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.4 พนักงานมีรายวันที่มีอายุงาน 4 เดือน – 12 เดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.75 โดยมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 8,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.25 พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายกึ่งทะเลน้ำลึกแช่เยือกแข็งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.25 เวลาปฏิบัติงานเป็นกะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.5

1.3.2 ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมต่อปัจจัยต่างๆ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) และเมื่อพิจารณาปัจจัย พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัย 7 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.31, 4.25, 4.22, 4.21, 4.08, 4.06 ตามลำดับ) และอีกสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.46, 3.44, 3.06 ตามลำดับ)

1.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แผล็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน เวลาปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน เวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่นๆที่ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ และ สถานภาพสมรส

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1.4.1 จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน ปัจจัยด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ปัจจัยด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4.2 จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับ อายุ เพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.4.3 จากสมมติฐานที่ 3 พนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานรายวัน บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับสายงานและเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แפקฟู๊ด จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมต่อปัจจัยต่างๆ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ ทฤษฎีความเสมอภาคของ Adams พนักงานที่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom รางวัลหรือสิ่งที่เป็นคุณค่าคาดหวังจากความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีจูงใจของ Porter-Lawler ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยรางวัลภายในและรางวัลภายนอก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มีลามัด เบน-เอวี ลูซ และกรีน (Melamed Ben-Avi Luz and Green, 1995) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะงาน ความจำเจของงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ภาวะความไม่สบายใจ และการขาดงานของพนักงานระดับล่าง พบว่า ลักษณะงานที่จำเจและภาวะความไม่สบายใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไมเคิล คิง -ไมเคิล เอ.มูเรย์ และทอม แอ็ดคินสัน (Michael King-Michael A.Murrey and Tom Atkinson, 1982) ที่ศึกษาภูมิหลัง บุคลิกภาพ ลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานของคณงานชาวแคนาดา พบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลอย่างมากและมีความสัมพันธ์ในหลายมิติกับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเทพ พัวศิริ (2543) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางสำเร็จรูป พบว่า ความพึงพอใจในงานต่อปัจจัยด้านเงินเดือน สภาพการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความแตกต่างกัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการจ้างงาน และชั่วโมงการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลวดี เทศประทีป (2544) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

อเล็กทรอนิกส์ จังหวัดอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานมีความพึงพอใจรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านรายได้ และด้าน โอกาสก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานเกี่ยวกับ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) ส่วนปัจจัยอื่นเกี่ยวกับ อายุ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงอภิปรายผลในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.1 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช.-ปวส., ม.4-ม.6 และ ป.1-ม.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ตามองค์ประกอบปัจจัยการทำงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัย 8 ด้านไม่แตกต่างกันทุกระดับการศึกษา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน การควบคุม/การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน นโยบายและการบริหารงาน และระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้า รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และโอกาสก้าวหน้า รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็นย่อมมีมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ แซซซี่ กาช์กรู (Saziye Gazioğlu, 2002) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ของคนงานในประเทศอังกฤษ พบว่า ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ สุนิสา ภาชนะ (2544) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณา อุณชัยพานิชย์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของอัญชลี เทียรชชาติ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงานของพนักงานรายวัน และแรงงานนอกระบบ ศึกษากรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ไม่พบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากความแตกต่างของระดับการศึกษา

2.2.2 - อายุงาน จากการศึกษาพบว่า อายุงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบปัจจัยด้านงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีอายุการทำงานมากย่อมมีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมต่างๆภายในโรงงาน รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสามารถปรับตัวต่อสิ่งต่างๆได้เป็นอย่างดี จึงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ ในส่วนของสวัสดิการอื่นๆผู้ที่ทำงานมานานจะได้รับมากกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย รวมทั้ง ในส่วนของฐานเงินเดือนที่ขึ้นกับอายุงาน จึงทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการขาดงานของพนักงานรายวัน และแรงงานนอกระบบ พบว่า อายุการทำงานต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและอัตราการขาดงานแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัตน์ รัตนจำนอง (2540) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานสุรา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุงานต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณา อุณชัยพานิชย์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลมแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่ารายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน) โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ซึ่งระดับรายได้ต่อเดือนจะขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงาน และอายุงานที่มีผลต่อฐานเงินเดือนของพนักงาน นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องอาจเกิดจากตัวพนักงานเอง เช่น จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู ทำให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ แซสซี ก๊าซกรู (Saziye Gaziloglu, 2002) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ของคนงานในประเทศอังกฤษ พบว่า รายได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิสา ภาชนะ (2544) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณา คุณชัยพานิชย์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี

2.2.4 สายงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานรายวัน บริษัท แฟ็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานในสายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุ อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความแตกต่างกันในแต่ละโรงงานไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง วิธีการทำงาน ฯลฯ รวมถึงทักษะในการควบคุมการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณา คุณชัยพานิชย์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แผนงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในจังหวัดปทุมธานี

2.2.5 เวลาปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า เวลาปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท เพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน) กล่าวคือ พนักงานที่มีเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในช่วงเวลา 8.00 – 17.00 น. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกะซึ่งโดยทั่วไปแล้วการทำงานที่มีช่วงระยะเวลาที่แน่นอนและปฏิบัติงานในยามปกติ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการทำงานที่มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แน่นอน หรือปฏิบัติงานในยามที่เป็นเวลาพักผ่อน อีกทั้งการปฏิบัติงานเป็นกะต้องมีการสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาทำงานซึ่งอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการที่ต้องทำงานในช่วงระยะเวลาที่คนทั่วไปพักผ่อนหรือการที่ต้องพักผ่อนในช่วงระยะเวลาที่คนทั่วไปเขาทำงาน อาจทำให้ขาดโอกาสทางด้านสังคมหรือขาดโอกาสในการพบปะกับคนทั่วไปในยามปกติ จึงทำให้พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานหรือช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แซสซี กาช์กรู (Saziye Gazioğlu, 2002) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน ของคนงานในประเทศอังกฤษ พบว่า ชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิสา ภาชนะ (2544) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณะาวดี ใจเย็น ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน โดยที่บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน แต่ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ อัญชลี เทียรชชาติ (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ในส่วนข้อเสนอแนะทั่วไปพนักงานมีความคิดเห็นว่าจะควรมีพื้นที่ในการพักผ่อน ลานสำหรับเล่นกีฬาและโรงอาหารให้มากขึ้น ตลอดจนห้องสมุดสำหรับพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องต่างๆ สำหรับช่วงเวลาหยุดพักการทำงานของพนักงาน การจัดแข่งกีฬาสีควรจัดเป็นประจำทุกปี ควรมีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการในส่วนเบี่ยขยันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่มีความขยันและทุ่มเททำงานให้แก่บริษัท การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับหัวหน้างานควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินรางวัลชูงใจต่างๆควรมีการแจ้งอย่างชัดเจนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ในส่วนของการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับในการทำงาน พนักงานมีความเห็นว่าควรมีมาตรการลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดให้เด็ดขาดมากขึ้นเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนดี ซึ่งจากประเด็นข้อคิดเห็นของพนักงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน โดยมีกรอบทบทวนการดำเนินงานและปรับปรุงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมกับพนักงานและเหมาะสมกับองค์กร เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้ง บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันบริษัท แผล็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยพบว่ามีประเด็นที่สมควรนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ดังนี้

3.2.1 พนักงานรายวันบริษัท แผล็คฟู๊ด จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน การควบคุมการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งนับว่าเป็นจุดแข็งขององค์กรที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

3.2.2 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงในงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในงานพนักงานมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากสถานะแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและการเมืองประเทศไทย ในขณะนี้ ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวลและไม่แน่ใจเกี่ยวกับสถานภาพของตนเอง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจ้างงาน ดังนั้น แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอาจกระทำได้ โดยการเสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ การให้ความสำคัญต่อการสื่อสารภายในองค์กรให้พนักงานรับรู้ถึงสถานะขององค์กรว่ามีความมั่นคง แข็งแกร่ง โดยมีหลักประกันความมั่นคงว่าพนักงานจะได้ทำงานตลอดไปจนเกษียณอายุ นอกจากนี้ องค์กรอาจพิจารณาปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย เช่น การที่พนักงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การให้ผลประโยชน์ทางใจ รวมถึงการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่างๆเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้เพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีแนวทางในเสริมสร้างความพึงพอใจ ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน แก้ปัญหา ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อปลูกฝังให้เกิดค่านิยมที่ดีต่อการเป็นสมาชิกกลุ่ม และการเห็นคุณค่าในตัวเอง ให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงการปรับปรุงช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน มีแนวทางในเสริมสร้างความพึงพอใจ ได้แก่ การกำหนดขอบข่ายและขอบเขตของงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตั้งแต่การตั้งเป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของเขตของงานในความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้นุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง รวมทั้งสามารถประเมินผลการทำงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ องค์กรอาจพิจารณาปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยเพิ่มเติมหรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวิเคราะห์งานและขยายขอบข่ายงานเพื่อให้ใช้ความสามารถมากขึ้นหรือการหมุนเวียนงานในฝ่ายต่างๆเพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ ตลอดจนการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ โดยจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้หรือจัดการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.2.3 ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานเกี่ยวกับ สายงาน และเวลาปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยอื่นไม่มีอิทธิพลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จึงควรให้ความสนใจต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานของพนักงาน ที่มีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ด้านระดับการศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดการศึกษานอกโรงเรียน การจัดโปรแกรมการอบรมพนักงานเพื่อเสริมสร้างทักษะในด้านต่างๆ การจัดอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพที่พนักงานมีความสนใจ ตลอดจนการจัดหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้แก่พนักงาน

ด้านอายุงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ โดยการจัดปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ควรมีการอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานได้รับทราบและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวต่างๆ ขององค์กรให้พนักงานได้รับรู้และมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างแท้จริง การให้รางวัลสำหรับพนักงานที่อยู่ปฏิบัติงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนานโดยอาจกำหนดรางวัลเป็นขั้นบันไดตามอายุงานของพนักงาน การยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน รวมถึงลดจรรยาบรรณกิจกรรมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมแรงร่วมใจการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อสร้างความสามัคคีและความปรองดองปลุกจิตสำนึกในการรักองค์กรให้แก่พนักงาน

ด้านรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก แนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจกระทำได้ โดยการปรับปรุงรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนให้จูงใจพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้นไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส บำเหน็จ ค่าล่วงเวลา ฯลฯ โดยมีความสัมพันธ์กับผลงานที่พนักงานปฏิบัติได้จริงและยุติธรรม การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินอื่นๆ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศเป็นพนักงานดีเด่น ดิครูปถ่ายผู้มีผลงานดีประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การมอบโล่รางวัล ผู้บริหารมีการพบปะทักทายและพูดคุยกับ

พนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การสร้างความรู้สึกมั่นคง ทั้งร่างกายและจิตใจให้แก่พนักงาน ตลอดจนการปรับปรุงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ให้เพียงพเหมาะสม

ด้านสายงาน มีแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง สี เสียง ระยะเวลาของการทำงานและระยะเวลาของการหยุดพักระหว่างทำงาน การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้มีความกระตือรือร้น การพัฒนาทักษะในการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งคุณภาพในการบังคับบัญชาของหัวหน้างานถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ หัวหน้างานควรมีนุชยสัมพันธ์ที่ดีและมีความสนใจในความทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานจึงควรมีการตรวจสอบและหาข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ การลดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานซ้ำๆ กันเป็นเวลานาน กระทำได้โดยให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานระหว่างพนักงานฝ่ายต่างๆ เพื่อลดความจำเจและเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แนวทางอื่นๆ ได้แก่ ความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แนวนโยบายต่างๆ ขององค์กรควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ การให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและผู้บริหารให้ความสำคัญโดยนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์มาใช้จริง การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยบอกกล่าวให้พนักงานได้รับทราบ การจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น จัดทัศนศึกษา มีสถานที่เล่นกีฬา ห้องสมุด จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนและคลายเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกกลุ่มและการยอมรับนับถือตนเองและผู้อื่น

ด้านเวลาปฏิบัติงาน มีแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คล้ายแนวทางที่ได้นำเสนอไว้แล้วในส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านสายงาน โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมบางประเด็น กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกะจะมีวิถีในการดำเนินชีวิตประจำวันแตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในเวลาปกติ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี โดยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานในกะดึก การเสริมสร้างความพึงพอใจอาจกระทำได้โดยการมีรูปแบบการจูงใจเป็นพิเศษที่นอกเหนือจากสวัสดิการด้านอื่นๆ รวมถึงการกำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพอสมควรเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.3.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันสายการผลิตเท่านั้นควรขยายการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรในส่วนอื่นๆทุกประเภทขององค์กรเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆในภาพรวม ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น อิทธิพลของกลุ่ม หรือความคาดหวังต่อบทบาทผู้นำ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2546) ภาพรวมเศรษฐกิจไทย

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mfa.go.th/business/page3main.php>

(16 สิงหาคม 2549)

กระทรวงแรงงาน (2549) สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานไตรมาส 3 ปี 2549. [ออนไลน์].

แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/labour_situation.html (19 ตุลาคม 2549)

กุลวดี เทศประทีป (2544) "ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) "การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

แห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จารุวรรณ ชิตโชติ (2540) "ความพึงพอใจในงาน ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงาน

อุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัย

สาขาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เจนยุทธ์ ปาระกุล (2547) "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์

ในเรือนจำและทัณฑสถาน" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร (2545) "ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการผลิต

งานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.set.or.th/set/downloadreport.do?type=finance&language=th&country=TH>

(20 กันยายน 2549)

ธัญญา พลอนันต์ (2546) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางการสร้างความพึงพอใจให้แก่

พนักงาน กรุงเทพมหานคร อินโนกราฟฟิกส์

นพคุณ นิสามณี (2547) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ศูนย์ผลิตตำราเรียนสถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.pakfood.co.th/home.html>

(13 กันยายน 2549)

_____. (2544) "ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน" ประกาศ ณ วันที่ 26 ตุลาคม 2544

บริษัท เอเชียแปซิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด (2546) "ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน" ประกาศ
ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2546

_____. (2548) "คู่มือคุณภาพ" ประกาศ ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2548

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) "ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน และความ
ตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผง
วงจรแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ราณี อธิชัยกุล (2547) "การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร" ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการ
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ 272-333 กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ลัทธிகาล ศรีวระมย์ (2541) "ค่านิยม ทศนคติ และความพึงพอใจในงาน" ใน พฤติกรรมองค์การ
กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์

วรรณมา คุณชัยพานิชย์ (2540) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน
โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในจังหวัด
ปทุมธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

วิเชียร วิทยอุดม (2547) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์

วิวัฒน์ รัตนจันทอง (2540) "ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานสุราจังหวัดเชียงใหม่"

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สถาบันอาหาร (2549) รายงานผลการเข้าร่วมสัมมนา เรื่อง สานฝัน...ครัวไทยสู่โลก จัดโดย
ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย วันที่ 16 พฤศจิกายน 2547

โรงแรมเมอร์เชิน คอร์ริด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://www1.bpcd.net/teacher_yongyuth/report%20kuntima.htm (16 สิงหาคม 2549)

สมยศ นาวิการ (2543) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร

โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมมานะ (2542) *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎี และการประยุกต์*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สัญญา ทองสะพัก (2548) "ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ บริษัท
ไปรษณีย์ไทย จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สิริอร วิชชาวุธ (2549) *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุทธิลักษณ์ แจ่มใส (2546) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานบริหารธุรกิจสาขา เขต 29"
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม
- สุเทพ พัวศิริ (2543) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาโรงงานผลิตยางสำเร็จรูป" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนิสา ภาชนะ (2544) "ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทย
แลนด์) จำกัด สาขา เทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ" วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อัญชลี เข็ยรชชาติ (2541) "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อารี พันธุ์ณี และสุพรีร์ ลี้มไทย (2541) "แนวความคิดทฤษฎีการจูงใจขั้นพื้นฐาน" ใน *พฤติกรรม
องค์กร* 118 กรุงเทพมหานคร ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- Wyrick , Cheryl (1999). "Core Concepts of Management Schermerhorn" California State
Polytechnic University Pomona. [Online]. Available:
[http://www3.interscience.wiley.com:8100/legacy/college/schermerhorn/0471230553/
ppt/ch08.ppt](http://www3.interscience.wiley.com:8100/legacy/college/schermerhorn/0471230553/ppt/ch08.ppt) (18 September 2006).

- Mottaz, Clifford J. (1987) "Age and Work Satisfaction" *Sage Journals*. [Online]. Available:
<http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/14/3/387> (2 May 2007)
- Cooper, Alfred M. (1958). *How to supervise People*. New York: McGraw-hill Book Company
- Sauze, David (2000) "Total Quality Management and Channel Quality to obtain customer satisfaction" University of Northflorida (UNF). [Online]. Available:
<http://classroom.phu.ac.th/users/asurapon/quality/tqm1.pdf> (18 September 2006)
- Herzberg, Frederick (1959) "Two factor theory" *Wikipedia the free encyclopedia*. [Online]. Available: <http://www.en.wikipedia.org/wikimotivation> (18 September 2006)
- Brown, Ghiselli, E.E. and C.W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw-hill, Book.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). *Applies Psychology*. New York: McGraw-Hill, Book.
- Harrell, T.W. (1972). *Industrial Psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- King, Michael and Murray, Michael A. (1982) "Background, Personality, Job Characteristic, and Satisfaction with Work in a National Sample" *Sage Journals*. [Online]. Available: <http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/35/2/119> (2 May 2007)
- Peccei, Riccardo and Hyun-Jung, Lee (2005) "The Impact of Gender Similarity on Employee Satisfaction at Work: A Review and Re-evaluation" *Blackwell Synergy*. [Online]. Available: <http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2005.00557> (30 April 2007).
- Gazioglu, Saziye (2002) "Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors" ERC Working Paper in Economics. [Online]. Available: www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf (2 May 2007).
- Tuula, Rasanen , Heikki, Laitinen and Pirkko-Liisa, Rasa (2000) "The Effect of Age on Subjective Assessment of Hygienic Work Environment in The Metal Industry" *Science Direct-International Journal of Industrial Ergonomics*. [Online]. Available: http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleURL&_udi=B6V31-3YYY94K-4&_user=10&_coverDate=05%2F31%2F2000&_rdoc=1&_f (21 April 2007)
- Vroom, Victor (1984) "Expectancy theory". *Wikipedia the free encyclopedia*. [Online]. Available: <http://www.en.wikipedia.org/wikimotivation> (18 September 2006).

ภาคผนวก

รายนามผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษา
3. คุณสุพร บุตรบำรุง ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
4. คุณคุณย์วิทย์ อรัญนาค ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ
5. คุณสุภัทรา พรสินธวานุรักษ์ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
NUMBER1	89.1000	219.1966	.5039	.9403
NUM2	89.8667	228.1195	.1972	.9428
NUM3	89.7333	229.9264	.1268	.9432
NUM4	89.6667	216.4368	.7513	.9380
NUM5	89.6333	222.8609	.3386	.9422
NUM6	90.0333	224.3092	.3521	.9416
NUM7	89.6000	219.0759	.5022	.9403
NUM8	89.5333	214.6023	.6701	.9384
NUM9	89.7333	217.0299	.5905	.9393
NUM10	89.9333	214.3402	.6617	.9385
NUM11	90.0000	222.5517	.4783	.9404
NUM12	89.7667	214.1851	.6279	.9389
NUM13	89.6000	212.5931	.8533	.9367
NUM14	89.8667	217.0161	.6145	.9391
NUM15	89.5667	218.5299	.6157	.9391
NUM16	89.9667	223.5506	.3796	.9414
NUM17	89.6667	223.1264	.4265	.9409
NUM18	89.6000	218.8000	.5413	.9398

NUM19	89.8667	211.4299	.6615	.9386
NUM20	90.1000	216.3690	.5894	.9393
NUM21	89.8000	215.2000	.7349	.9379
NUM22	89.7333	213.1678	.7496	.9376
NUM23	89.9333	214.3402	.6331	.9389
NUM24	89.8333	220.7644	.5368	.9399
NUM25	89.5000	211.5690	.7525	.9374
NUM26	89.6000	214.8000	.6752	.9384
NUM27	89.8333	219.0402	.5156	.9401
NUM28	89.9000	212.9207	.7326	.9377
NUM29	90.0667	214.4782	.6729	.9384
NUM30	90.1000	217.3345	.5796	.9394

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9414

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน
บริษัท แก๊สคู่ค้อ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. อายุ

1. 18-23 ปี 2. 24-29 ปี
 3. 30-35 ปี 4. 36 ปี ขึ้นไป

2. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสและพักอยู่กับครอบครัว
 3. หย่า, หม้าย 4. สมรสแต่ไม่ได้พักอยู่กับครอบครัว

4. ระดับการศึกษา

1. ป.6 - ม.3 2. ม.4 - ม.6
 3. ปวช.-ปวส. 4. ปริญญาตรี

5. อายุงาน

1. น้อยกว่า 4 เดือน 2. ตั้งแต่ 4-12 เดือน
 3. มากกว่า 1 ปี-3 ปี 4. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน (รายได้รวมทั้งหมด เช่น ค่าจ้าง ค่าตำแหน่ง ค่ากะ ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน)

1. น้อยกว่า 8,000 บาท 2. 8,000 – 10,000 บาท
 3. มากกว่า 10,000 บาท

7. สายงาน

1. ฝ่ายผลิตคิบ 2. ฝ่ายผลิตตุก
 3. ฝ่ายกึ่งทะเลน้ำตึกแช่เยือกแข็ง 4. ฝ่ายอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง

8. เวลาปฏิบัติงาน (ไม่รวม OT)

1. ปฏิบัติงาน 8.00 – 17.00 น. 2. ปฏิบัติงานเป็นกะ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียวโดย

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

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	1. ความมั่นคงในงาน งานที่ทำอยู่มีหลักประกันที่ทำให้ท่านจะไม่ถูกออกจาก งานหากไม่ทำความผิดร้ายแรง					9
2.	2. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงสามารถยึดเป็นอาชีพ ได้จน เกษียณอายุ					10
3.	3. งานที่ทำอยู่สร้างความมั่นใจในการเป็นพนักงานประจำ ให้แก่ท่าน					11

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.	2. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเดือนและค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ					12
5.	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ-ส่ง วันหยุด พักผ่อนประจำปี วันลา เป็นที่น่าพอใจ					13
6.	ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าตำแหน่ง อย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงาน					14
7.	3. ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ในแผนกของท่านมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนและ มีการสอนงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานจริง					15
8.	เมื่อมีปัญหาในการทำงานและส่วนตัวท่านสามารถ ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					16
9.	ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ในแผนกของท่านได้						...17
10.	4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีเพียงพอและมี ความปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงเรื่องอุบัติเหตุ					18
11.	สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆมีเพียงพอเหมาะสมดีแล้ว					19
12.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานเป็น สัดส่วน อากาศถ่ายเท แสงสว่าง เหมาะสมดีแล้ว					20
13.	5. ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน บริษัทของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึก อบรมเพื่อพัฒนายกระดับความรู้ความสามารถเสมอ					21
14.	ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสม กับผลการปฏิบัติงานของท่าน					22
15.	ท่านทำงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					23

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	6. ด้านการยอมรับนับถือ เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่บริษัทผู้ ร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างดี					24
17.	เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติ งานและให้การยอมรับ					25
18.	ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าท่านมีส่วนสำคัญที่ทำให้การ ดำเนินงานของบริษัทลุล่วงไปได้ด้วยดี					26
19.	7. ด้านความรับผิดชอบในงาน งานที่ท่านผู้มีความเป็นอิสระทั้งความคิดและการกระทำ ในขณะที่ทำงาน					27
20.	งานที่ท่านผู้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม					28
21.	ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					29
22.	8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในการปฏิบัติงานบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจน					30
23.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน หน่วยงานได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง					31
24.	ระเบียบและวิธีการทำงานของบริษัททำให้ท่านทำงาน ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว					32
25.	9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และ หากท่านมีปัญหายินดีช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					33
26.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี					34
27.	กิจกรรมต่างๆที่บริษัทของท่านจัดให้มีขึ้นทำให้ท่านได้ มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเหมาะสมดี แล้ว					35

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน		ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
28.	10. ระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ของพนักงาน					36
29.	เมื่อท่านปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม บริษัทของท่านมีการ ยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ของท่าน					37
30.	ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรมและเหมาะสมดีแล้ว					38

ส่วนที่ 3 ขอให้ท่านเสนอแนะว่าปัจจัยที่จะทำให้ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัย
ใดบ้างหรือท่านต้องการให้ฝ่ายบริหาร/จัดการ ดำเนินการเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววรรณวิภา แสงสารพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2513
สถานที่เกิด	อ.เมือง จ.อุตรธานี
ประวัติการศึกษา	บช.บ (การเงิน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2539
สถานที่ทำงาน	ส่วนงานแผนงานและติดตามประเมินผล สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่ส่วนงานแผนงานและติดตามประเมินผล