

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด
JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THAI SUMMIT
MITSUBA ELECTRIC MANUFACTURING CO., LTD.

นวรัตน์ สมานคิตธรรม¹ และวรณารณ แสงมณี²

Nawarat Samankatitham¹ and Woranat Sangmanee²

¹นักศึกษาลัทธิสุตร บธ.ม. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

nawanawas@hotmail.com, and ksworana@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 280 คน ที่ได้จากการใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มี เพศ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต มิตซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานบริษัท ชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์

Abstract

The purposes of this study were 1) to examine levels of job satisfaction and 2) to compare the level of job satisfaction among employees with different personal factors. The reliability of the questionnaire was .954. The sample of the study was a group of 280 employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd. selected by using simple random sampling method. The research instrument was a survey questionnaire. The data were analyzed by using percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The research hypothesis was tested by using One-way analysis of variance (One-way ANOVA). The results were as follows: 1) In general job satisfaction among employees at Thai Summit Mitsuba Electric Manufacturing Co., Ltd. was at a moderate level. 2) Employees with different genders and marital status showed no significant level of job satisfaction, while those with different ages, positions, working experiences, and salaries showed significantly different job satisfaction at .05. 3) Employees with different educational levels showed significantly different job satisfaction at .01.

Keywords: Job satisfaction; Personal factors; Company workers; Auto parts; Auto part industry

1. บทนำ

ในองค์การมีบุคคลที่แตกต่างกันทั้งการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา วัฒนธรรม ทักษะคติซึ่งแต่ละคนมีความคิดไม่เหมือนกัน แต่สิ่งที่สำคัญที่จะเข้าใจบุคคลในองค์การคือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหา และหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเลือกทำ สิ่งที่เป็นความสามารถและไร้ความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ขวนขวายแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ การที่บุคคลในองค์การจะเกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบในการทำงาน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรม และความต้องการของบุคคล หลักการบริหารงานบุคคล จะสามารถกำหนดนโยบายให้กับองค์การ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์การ และเกิดการกระตุ้นการทำงานมีความเอาใจใส่ในงานมากขึ้น ความพึงพอใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบางอย่างออกมา เช่น ความเฉื่อยชาความเบื่อหน่าย ตลอดจนความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จากงานวิจัยของ นิธิ เฟิงสุข [1] พบว่าปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก ความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัญหาความขัดแย้งภายในระหว่างพนักงาน ปัญหาการขาดแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการ และสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร ล้วนเป็นปัญหาหรือสาเหตุทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลหรือ การลาออกจากงานของพนักงาน

จากความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ก็เพื่อรับรู้ข้อบกพร่องที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่จะนำมาพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งหากไม่มีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด ก็จะไม่สามารถมองเห็นจุดบกพร่องในงาน และไม่สามารถปรับปรุงองค์การได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด

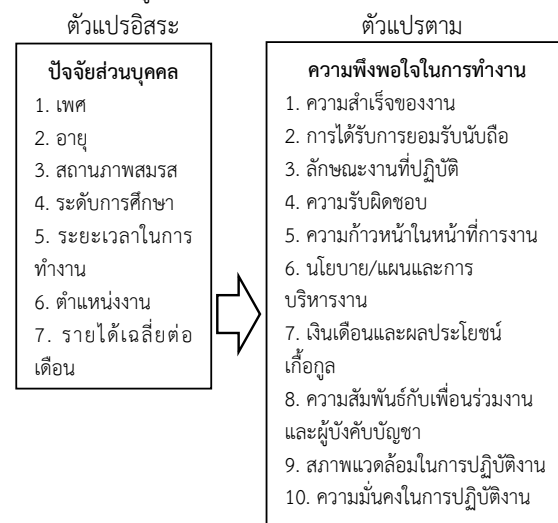
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานงานวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด แตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด” ตัวแปรตามได้นำแนวคิดและทฤษฎีตามหลักของ Herzberg [2] มาประยุกต์ใช้ โดยได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงาน 10 ด้าน โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 931 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2558)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Taro Yamane [3] โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95%

เพื่อหาขนาดตัวอย่าง โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 280 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

5.3 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบาย/แผนและการบริหารงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจในการทำงานได้เท่ากับ .954 ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัด Likert Scale มีค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6.2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ในเดือนพฤศจิกายน 2558 และใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย จำนวน 280 ชุด โดยทำการแจกแบบสอบถามและรอรับคืน จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

6.3.การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำเสนอสถิติเชิงพรรณนาเป็นความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการนำเสนอค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้ตามแนวคิดของ Best [4] ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
4.500–5.000	มากที่สุด
3.500–4.499	มาก
2.500–3.499	ปานกลาง
1.500–2.499	น้อย
1.000–1.499	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบ t – test สำหรับการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีความแตกต่างกันมากภายในกลุ่ม จะทำการทดสอบว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากด้วยวิธี Least Significant Different (LSD)

7. ผลการวิจัย

7.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	131	46.8
หญิง	149	53.2
อายุ		
20 ปี – 30 ปี	151	53.9
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	113	40.4
มากกว่า 40 ปี	16	5.7
สถานภาพการสมรส		
โสด	116	41.4
สมรส	159	56.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	5	1.8
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	108	38.6
อนุปริญญา/ปวส.	80	28.6
ปริญญาตรี	92	32.8
ตำแหน่งงาน		
พนักงานทั่วไป	142	50.7
หัวหน้างาน	33	11.8
เจ้าหน้าที่	90	32.1
ผู้จัดการขึ้นไป	15	5.4
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี	21	7.5
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	137	48.9
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	73	26.1
มากกว่า 10 ปี	49	17.5
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	153	54.6
มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท	108	38.6
มากกว่า 30,000 บาท	19	6.8
รวม	280	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทรอนิกส์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 280 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20 ปี – 30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เป็นพนักงานทั่วไป มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ ที่
ด้านความสำเร็จของงาน	3.879	.532	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	3.270	.574	ปาน กลาง	6
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.641	.603	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	3.656	.548	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.616	.812	ปาน กลาง	9
ด้านนโยบาย/แผน และ การบริหารงาน	3.075	.741	ปาน กลาง	8
ด้านเงินเดือน และ ผลประโยชน์เกื้อกูล	2.570	.669	ปาน กลาง	10
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	3.454	.621	ปาน กลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน	3.116	.727	ปาน กลาง	7
ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	3.273	.648	ปาน กลาง	5
โดยรวม	3.255	.648	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 2 ระดับความความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพึง พอใจใน การทำงาน	S.D.	P- value
เพศ			
ชาย	3.286	.479	.253
หญิง	3.224	.434	
อายุ			
20 ปี – 30 ปี	3.178	.466	.001**
มากกว่า 30 – 40 ปี	3.305	.400	
มากกว่า 40 ปี	3.591	.552	
สถานภาพสมรส			
โสด	3.236	.455	.211
สมรส	3.254	.458	
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.605	.322	
ระดับการศึกษา			
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.150	.498	.010*
อนุปริญญา/ปวส.	3.295	.398	
ปริญญาตรี	3.337	.434	
ตำแหน่งงาน			
พนักงานทั่วไป	3.133	.477	.000**
หัวหน้างาน	3.401	.424	
เจ้าหน้าที่	3.318	.354	
ผู้จัดการขึ้นไป	3.667	.488	
ระยะเวลาในการทำงาน			
น้อยกว่าเท่ากับ 1 ปี	3.323	.447	.004**
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	3.180	.492	
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.239	.354	
มากกว่า 10 ปี	3.448	.443	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.164	.470	.000**
มากกว่า 15,000 – 30,000 บาท	3.318	.389	
มากกว่า 30,000 บาท	3.598	.495	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
20-30ปี	3.178	1	-	.023*	.001**
มากกว่า 30-40 ปี	3.305	2	-	-	.017*
มากกว่า 40 ปี	3.591	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 - 30ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีและพนักงานอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .01 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.150	1	-	.031*	.004**
อนุปริญญา/ปวส.	3.295	2	-	-	.543
ปริญญาตรี	3.337	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่มีระดับคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
พนักงานทั่วไป	3.381	1	-	.002**	.002**	.000**
หัวหน้างาน	3.539	2	-	-	.351	.051
เจ้าหน้าที่	3.348	3	-	-	-	.004**
ผู้จัดการขึ้นไป	3.826	4	-	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไปมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากตำแหน่งผู้จัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.323	1	-	.173	.450	.284
มากกว่า 1 ปี - 5ปี	3.180	2	-	-	.362	.000**
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.239	3	-	-	-	.012*
มากกว่า 10 ปี	3.448	4	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 - 5 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานคู่อื่นๆมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.164	1	-	.006**	.000**
มากกว่า 15,000 - 30,000บาท	3.318	2	-	-	.012*
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	3.598	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาทและพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 15,000 – 30,000 บาท มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีพนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อิเล็กทริก แมนูแฟคเจอร์ จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกรายด้าน พบว่าพนักงาน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg [2] ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.879 ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงทำให้มีความกระตือรือร้นพร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg [2] ที่กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.656 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ปฏิบัติอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน จึงทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่บริษัทฯ ใฝ่หาไว้ ดังที่ Herzberg [2] ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่สูงส่งใจให้บุคคลมีความ

ตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน [5] กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเอง จึงทำให้ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.641 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานพอใจและภูมิใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบกับอาจจะสนุกกับงานที่ปฏิบัติ จึงมีความเห็นในด้านลักษณะงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานที่รับผิดชอบของ Spector [6] ได้กล่าวถึงประเภทของงาน ความชัดเจนของงานความน่าสนใจของงาน และความท้าทายของงานรวมทั้งปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่น่าสนใจและมีความท้าทายต่องานนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ การศึกษาที่ได้กล่าวลักษณะงาน ตัวงานหรือภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ งานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ไม่ง่ายและไม่ยากเกินไป

2. ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงาน ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง เพราะทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีความผูกพันกับงานมากกว่า แต่ขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ซึ่งมีอายุน้อย แต่มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมชวนขวยที่จะทำงานให้ดี เพื่อให้สามารถทำงานในบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์กุลวงษ์ [7] ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคาดหวังในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานของตนสูง ทำให้มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มอื่น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อาจจะมีมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของวรณารณ หนูดำ [8] พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการขึ้นไปจะต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงทำให้ต้องทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจ และเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาดีที่สุด ซึ่งเป็นตัววัดความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย และเมื่อมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามระดับตำแหน่งงานก็ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ในที่นี้รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิพิเศษต่างๆ ที่ผู้บริหารจะได้รับ นอกเหนือจากสิทธิทั่วไป ดังนั้นพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์ [9] ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี เริ่มต้นเข้ามาทำงาน ได้เรียนรู้ระบบงาน สภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงานใหม่ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่อยากทำงานและมีความสุขกับงานที่ทำ ในขณะที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 1 ปี – 5 ปี เป็นพนักงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น และเริ่มคุ้นเคยกับระบบงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบกับประสบปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายกับงาน แต่สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี เป็นพนักงานที่ทำงานมานาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูรศักดิ์ เหมมะศิริ [10] พบว่า พนักงาน บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซีเอส

เหม จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไปซึ่งมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน แต่อาจมีระดับเงินเดือนต่างกันอาจเนื่องมาจากการปรับขึ้นเงินไม่เท่ากัน ทำให้พนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยเกิดความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน องค์การควรกำหนดนโยบายการปรับเงินเดือนให้ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกเท่าเทียมกัน และค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และไม่เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติญา อนุตติย์ [11] ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในหน้าที่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg [2] ที่กล่าวว่าความต้องการในรูปของเงินเดือนไม่มีที่สิ้นสุดจะต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กุลวงษ์ [12] ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัดซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลที่ศึกษาพบว่า พนักงานทุกสถานภาพสมรส ได้แก่ สถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง และแยกกันอยู่ ต่างก็มีเป้าหมายของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีได้คำนึงถึงสถานภาพของตนเองนำมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันทัต สุวรรณาศรัย [13] ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการในการทำงานไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะ

9.1. ผู้บริหารควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและเป็นผลให้งานที่เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

9.2. ผู้บริหารควรเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้นโดยสนับสนุนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่พนักงาน ได้แก่ การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

9.3. มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์อย่างโปร่งชัดชัดเจนและยุติธรรม เพราะการเลื่อนตำแหน่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

9.4. องค์กรควรกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์และการบริหารงานให้ชัดเจน มีการจัดสรรงานให้กับพนักงานต้องมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและพยายามสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

9.5. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานควรมีความทันสมัยกว่าปัจจุบันและควรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงาน

10. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

10.1. ผู้ที่จะนำไปศึกษาต่อควรศึกษาตัวแปรส่วนองค์การในด้านอื่นๆ ที่น่าสนใจ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ระยะทางจากถึงที่ทำงาน ภูมิภานของพนักงาน อาชีพหลักของครอบครัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเข้มแข็งยิ่งขึ้น

10.2. ควรศึกษาความพึงพอใจการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] นิธิ เฟ่งสุข. 2544. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิโวลเคโทรนิคส์ อินดัสตริส จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- [2] Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work*. NewYork: John Wiley and Sons
- [3] ประคอง กรรณสูตร. 2542. *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [4] Best, John W. 1981. *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall inc.
- [5] สมพงศ์ เกษมสิน. 2526. *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- [6] Spector, P. E. 1998. *Industrial organizational psychology: Research and practice*. NewYork: Wiley & Son,Inc.
- [7] วุฒิพงษ์ กุลวงษ์. 2552. *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาเลา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [8] วราภรณ์ หนูดำ. 2548. *การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [9] พงษ์สวัสดิ์ วิชัยดิษฐ์. 2544. *การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [10] ประยูรศักดิ์ เหมะศิริ. 2547. *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- [11] จิตชญา อนุดิษฐ์. 2543. *ความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- [12] วุฒิพงษ์ กุลวงษ์. 2552. *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอชเอ สยามวาเลา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [13] สันหัต สุวรรณาศรัย. 2550. *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมการผลิตเวชภัณฑ์และเครื่องมือแพทย์ สังกัดการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 7(1), น. 100-108