

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
ของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร



พันธิน ไชยมงคล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
ในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

พันธิ ไซมณฑล

นายพันธิ ไซมณฑล

ผู้วิจัย

Dr. Kittichai

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

Mathant Center

รองศาสตราจารย์ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

Visula. Rasmann,

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

W M

กษิต์เดช ธีรนิธยาธาร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์หัวข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัท
อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารขึ้นนี้ มีอาจุล่งบริบูรณ์ไปด้วยดีหากขาดซึ่งความอนุเคราะห์
โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้สละเวลาหยิบยื่นคำชี้แนะจนก่อร่างเป็นชิ้นงานที่สมบูรณ์ ด้วยประการฉะนี้
ผู้วิจัยจึงใคร่ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.กิตติชัย ราชมหา ผู้มีบทบาทสำคัญในการ
ผลักดันและส่งเสริมตลอดจนช่วยเหลือข้าพเจ้าอย่างเต็มกำลัง นับแต่การเกิดขึ้นซึ่งหัวข้อดังกล่าวนี้
จนกระทั่งเป็นสารนิพนธ์ที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รศ.ดร.ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี และ
กรรมการสอบสารนิพนธ์ นสพ.ดร.กษิดีเดช ชิรินิตยาธาร ที่กรุณาสละเวลามาทำการสอบสาร
นิพนธ์ รวมถึงผู้ทรงภูมิความรู้ทั้งหลายท่านที่ได้มีส่วนประเมินแบบสอบถามอันเป็นเครื่องมือวิจัยที่
สำคัญซึ่งหนุนนำให้งานศึกษาของผู้วิจัยลุล่วง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง และ
ขอขอบพระคุณวิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้วางรากฐานการศึกษาในศาสตร์แขนง
ดังกล่าวแก่ข้าพเจ้าให้ได้นำองค์ความรู้มาต่อยอดภายใต้ปณิธานที่ปรารถนาสร้างสรรค์สารนิพนธ์
อันมีประโยชน์ต่อสังคมในภายภาคหน้า

ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้จากสารนิพนธ์ชิ้นนี้ จะสามารถเป็นแนว
ทางการวางกลยุทธ์ หรือนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่องค์กรหรือบริษัทได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมถึงการสร้างคุณูปการไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งต่อนักศึกษาชั้นต่อไป

พณีน ไซยมงคล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
 THE FACTORS THAT INFLUENT WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES IN FOOD
 PROCESSING INDUSTRY

พันธิน ไชยมงคล 6450804

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., รองศาสตราจารย์
 ณัฐสิทธิ์ เกิดศรี, Ph.D., กษิ์เดช ชิริณิตยาธาร, Ph.D.

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพมีความสำคัญระดับสูงต่อประเทศไทย จำนวนแรงงานมากที่สุดมีมูลค่าการลงทุนสูงสุด มีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดในภาคอุตสาหกรรมผลิต สภาการณ์ในปัจจุบันที่มีความผันผวนไม่แน่นอน องค์กรต้องพร้อมต่อการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดเนื่องจากอัตราการลาออกที่สูงขึ้น และทำงานหนักอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานเกิดความเครียด หดไฟในการทำงาน ไม่เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าในงาน จึงต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ทศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องานส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดีขึ้นซึ่งนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรจึงนำไปสู่กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จำนวน 451 ชุดเกิดกรอบแนวคิดใหม่ประกอบด้วย ปัจจัยกลุ่มที่ 1 ใหม่ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ตัวแปร และปัจจัยกลุ่มที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน จำนวน 3 ตัวแปร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน/คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ความผูกพันของพนักงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	จ
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมา	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย	2
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานศึกษาวิจัย	3
1.5 ความสอดคล้องการศึกษาวิจัยที่มีต่อจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	3
1.6 นิยามคำศัพท์	3
1.7 บทสรุป	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	5
2.2 การทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.3 กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย	6
2.4 สมมุติฐาน	26
2.5 บทสรุป	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย	
3.1 รูปแบบงานวิจัย	28
3.2 กลุ่มประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 เครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย	30
3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	35
3.7 กรอบระยะเวลาและแผนผังแสดงแผนการดำเนินงาน	37
3.8 บทสรุป	37
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ	54
4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	58
4.5 การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย	61
4.6 บทสรุป	63
บทที่ 5 การสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย	65
5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ	67
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย	67
5.4 บทสรุป	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	74
ประวัติผู้วิจัย	79

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงส่วนประกอบของค่าตอบแทน	13
3.1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินเครื่องมือแบบสอบถาม	33
3.5 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงานโครงการวิจัย	37
4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์	49
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันของพนักงาน	50
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	51
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงาน	52
4.6 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน และค่าสถิติของบาร์ทเลต	55
4.7 คำนวณหักปัจจัยหลังทำการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal Rotation แบบ Varimax	56
4.8 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ	59
4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)	59
4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	60
4.11 ตาราง Descriptive	62
4.12 ตาราง Test of Normality	62
5.1 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	66
5.2 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย	67

สารบัญรูปภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	7
2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	25
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	28
4.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework)	57
4.2 กราฟแสดงการแจกแจงแบบปกติ	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน องค์กรจึงควรมีความพร้อมต่อการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และการที่องค์กรจะสามารถค้นพบวิธีการที่จะนำไปสู่ความอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น จะต้องอาศัย “ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ” จึงปฏิเสธไม่ได้ที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์

จึงเป็นโจทย์สำคัญขององค์กรในปัจจุบันว่าจะทำอย่างไรให้รักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงทำอย่างไรในการส่วนการมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น พร้อมในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นหนึ่งในปัจจัยเชิงภายในที่สำคัญของมนุษย์ที่แสดงถึงทัศนคติส่วนตัวที่มีต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่องาน การจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤต Covid-19 การปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องทำให้พนักงานเกิดความเครียด เหนื่อยล้า รู้สึกหมดไฟในการทำงานรวมถึงไม่เห็นถึงโอกาสในความก้าวหน้าในงาน ส่งผลให้มีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ถึงเวลาที่องค์กรจะทบทวนวิธีการส่งเสริมให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและคงอยู่กับองค์กร รวมถึงสื่อสารอย่างชัดเจนผ่านนโยบายในการบริหารจัดการองค์กร อาทิ การให้ความสำคัญกับการพัฒนานักบุคลากรให้มีโอกาสในการก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ระบุหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ โดยเน้นให้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งพัฒนาให้คนมีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) และด้วยทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อีกทั้งหากทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรมีอยู่ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย อย่างไรก็ตาม ความความพึงพอใจในงานของพนักงานจะนำมาซึ่ง

ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น (High Performance) เพื่อการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพ อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญระดับสูงต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมากที่สุด มีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุด มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุดในบรรดาสาขาต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมผลิตไทย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2560)

จากที่กล่าวมา องค์กรควรมีความตระหนักในเรื่องการให้ความสำคัญกับพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงานกับองค์กร มีความพึงพอใจในงานและนำมาซึ่งผลผลิต (Productivity) ที่มีมาตรฐานสูง จึงเกิดการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เพื่อทราบถึงระดับ และแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในปัจจุบัน

1.2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในปัจจุบัน

1.3 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นประชากรในส่วนสำนักงานทุกระดับชั้น เพื่อหา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) ปัจจัยความผูกพันองค์กร และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.2 ตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1.4.1 ด้านวิชาการ

1.4.1.1 สามารถนำผลจากการศึกษามาเป็นรากฐานแห่งความเข้าใจในองค์ประกอบการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

1.4.2 ด้านการนำไปปรับใช้ในภาคปฏิบัติ

1.4.2.1 บริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร สามารถนำผลจากการศึกษามาเป็นรากฐานแห่งความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับองค์กรอยู่เสมอ

1.4.2.2 บริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร สามารถนำผลจากการศึกษา ไปกำหนดรูปแบบ แนวปฏิบัติ หรือวิธีการจูงใจต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานในองค์กร รวมถึงการสร้างแผนเชิงกลยุทธ์ในการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย และช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน

1.4.2.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในการทำงาน และเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.5 ความสอดคล้องของงานวิจัยที่มีต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ในเป้าหมายที่ 3 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีชีวิตที่ดีมี

สุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป้าหมายที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ รวมถึงเป็นปัจจัยที่ธุรกิจสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ (United Nations, 2015)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงผลประโยชน์ สวัสดิการที่พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารได้รับ

1.6.2 ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความภูมิใจต่อองค์กร และเห็นคุณค่าในงานที่ทำพร้อมที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจสูงสุดความสามารถ

1.6.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.6.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

บทสรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ว่าอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญระดับสูงต่อประเทศไทย และยังเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้จำนวนแรงงานมากที่สุด แรงงานหรือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จึงเป็นเหตุผลในการกำหนดขอบเขตการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน สำหรับพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

2.1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement)

2.1.4 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)

2.1.5 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

2.2 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษา

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.4 คำถามการวิจัย

2.5 สมมติฐาน

2.6 บทสรุป

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2.1.1 ตัวแปรตาม: ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความหมายความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงานตลอดจนองค์กรที่สังกัด ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด แล้วความพึงพอใจยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงระดับความพึงพอใจของแต่ละคนก็จะมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย (HR NOTE.asia, 2564)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Working Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดีตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดีด้วย (HR NOTE, 2564)

Chiradeep B. (2021) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ไว้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดให้เป็นการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวกที่คุณพบเมื่อทำงานหรือเมื่อคุณอยู่ในที่ทำงาน องค์กรชั้นนำต่างพยายามวัดความรู้สึกนี้ โดยการสำรวจความพึงพอใจในงานได้กลายเป็นส่วนสำคัญในที่ทำงานส่วนใหญ่ สิ่งสำคัญคือต้องจำไว้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นแตกต่างกันไปในแต่ละพนักงาน ในที่ทำงานเดียวกันภายใต้เงื่อนไขเดียวกัน ปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานคนหนึ่งรู้สึกดีกับงานของตนอาจไม่มีผลกับพนักงานคนอื่น ด้วยเหตุผลนี้ จำเป็นต้องมีแนวทางแบบหลายมิติเพื่อความพึงพอใจของพนักงาน ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการทำงานที่ท้าทาย การผลักดันให้พนักงานมีโอกาสในการเติบโต
2. ระดับของความสะดวกสบาย (การเดินทางระยะสั้น การเข้าถึงเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม และเวลาทำการที่ยืดหยุ่น)
3. ชื่นชมอย่างสม่ำเสมอจากผู้บริหารและองค์กร
4. ค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ ซึ่งจะสะท้อนได้ในคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายการเติบโตส่วนบุคคลของพนักงาน

แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) Abraham Maslow (1943) ผู้เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาได้นำประสบการณ์ซึ่งสั่งสมนำมาเสนอเป็นแนวคิดอธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่างๆ โดยเรียงลำดับจากพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ซึ่งถือเป็นฐานคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎีจำแนกเป็นข้อได้ดังนี้

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและเป็นอนันต์ ซ้ำยังทวีความอยากมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นความต้องการของมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับ หรือมีอยู่แล้ว และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ก็ยังปรากฏมีความต้องการต่อไป เช่นว่า ปัจจัยในการดำรงชีพเป็นต้น
2. แม้ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก ทว่าความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังคงเป็นสิ่งที่จูงใจต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของความสำคัญแตกต่างกัน เพราะความต้องการมีหลายด้าน และต่างล้วนมี ความเร่งด่วนต่อชีวิตต่างกัน จึงแสดงพฤติกรรมอันนำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

เมธา หริมเทพาธิป (2561) กล่าวว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่”



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: Maslow, 1943 (อ้างใน ต่อทอง ทองหล่อ, 2562)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของ

ร่างกายที่ขับเคลื่อนชีวิต อาทิ ความหิวความกระหาย ความต้องการการพักผ่อน เป็นต้น เหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ทั้งสิ้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางสุขภาพกาย สุขภาพจิต ต้องมีชีวิตอย่างอิสระปราศจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับ จากผู้อื่นและดำรงอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการประเภทดังกล่าวนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกแรกเกิดจบจนกระทั่งวัยชรา ดังจะเห็นได้ว่าความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็ถือสวัสดิภาพของประหารหนึ่งเช่นกัน
3. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) มนุษย์ทุกคนล้วนมีสัญชาตญาณความปรารถนาจะให้ผู้อื่นยอมรับหรือเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่นหรือมีการได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมองเห็นคุณค่าในตัวเองจากการประสบความสำเร็จ มีความสามารถ หรือความต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น
5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) มาสโลว์อธิบายความต้องการที่เรียกว่า "Self Actualization" ว่าเป็นความต้องการที่จะเข้าใจหรือรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง มีความจริงใจต่อตนเอง สามารถทบทวนและยอมรับข้อดีและข้อด้อยของตน เห็นผู้อื่นคือการครองสติกล้าเผชิญความจริงของชีวิต กล้ายอมรับและเผชิญความท้าทายต่อสภาพแวดล้อมใหม่ๆ เพราะกระบวนการที่จะพัฒนา เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ แต่ดำเนินเรื่อยไปตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มกำลังตามศักยภาพของตน เพราะมีมนุษย์เพียงหยิบมือที่จะไปถึงขั้น "Self Actualization" โดยสมบูรณ์

1. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Clayton P. Alderfer (1976) พัฒนาค่อยๆออกจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) ซึ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของมนุษย์ โดยไม่คำนึงถึงลำดับขั้นความต้องการว่าความต้องการใดที่จะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นอยู่ (Existence) หมายถึง การตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ โดยตรงกับความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และ 2

2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำรงความสัมพันธ์ต้องการมีความหายในสังคม โดยตรงกับความต้องการความรัก ความผูกพัน และการได้รับการยกย่องของมาสโลว์ในขั้นที่ 3 และ 4

3. ความเติบโต (Growth) หมายถึง ความปรารถนาภายในที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งตรงกันกับความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

คาริน ปฏิมธีรณ (2556) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG มีความแตกต่างจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้

1. องค์ประกอบของโมเดลที่มีการแบ่งขั้นความต้องการ
2. วิธีการบรรลุตามขั้นความต้องการที่ทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องบรรลุตามลำดับขั้น สามารถมีความต้องการที่เกิดขึ้นก่อน-หลัง สลับลำดับขั้น รวมถึงสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันในหลายอย่างได้

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) หรือ ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยค่าจูน (The Motivation-Hygiene Theory) ใน Expert Program Management ได้กล่าวไว้ว่า เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเฮร์เบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นปัจจัยค่าจูน

ทฤษฎีจูงใจ-ปัจจัยค่าจูนของเฮร์ซเบอร์ก เกิดจากผลการวิจัยที่ต้องการพิสูจน์ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป อาทิ ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ เป็นต้น ประการที่สองคือ ความปรารถนาความสุขทางใจ อาทิ ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของชีวิต ความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้พนักงานชอบและรักในงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อดำเนินงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน
 - 2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรืออย่างอื่นที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
 - 2.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะการทำงานโดยลำพัง
 - 2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่
 - 2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสในการพัฒนา ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม
 - 2.6 การเติบโต (Growth) หมายถึง นอกเหนือจากการที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งแล้ว การได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสายงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับพนักงานในองค์กรจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ประกอบด้วย
- 2.1 นโยบายบริษัท (Company Policies) หมายถึง การกำหนดนโยบายที่เป็นธรรม และชัดเจนต่อพนักงานทุกคน รวมถึงมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรประเภทเดียวกัน
 - 2.2 การกำกับดูแลพนักงาน (Supervision) หมายถึง การกำกับและดูแลพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
 - 2.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationships) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรและเหมาะสมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่เกิดความรู้สึกที่ต้องอดทนอดกลั้นต่อเหตุการณ์เชิงลบหรือการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน

2.4 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.5 สถานะ (Status) หมายถึง องค์กรควรรักษาสถานะของพนักงานทุกคน การทำงานที่มีคุณค่าสามารถทำให้พนักงานรับรู้ถึงสถานะที่มั่นคงได้

2.6 เงินเดือน (Salary) หมายถึง โครงสร้างค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล สามารถเปรียบเทียบกับองค์กรประเภทเดียวกันได้

2.7 ความปลอดภัย (Security) หมายถึง สิ่งสำคัญที่พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง สามารถเกิดขึ้นได้ใน 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจสูงและปัจจัยค่าจ้างสูง คือ สถานการณ์ในอุดมคติของพนักงาน และเป็นสิ่งที่องค์กรควรมุ่งมั่นเพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามสถานการณ์ดังกล่าว องค์กรรูปแบบนี้เป็นองค์กรที่พนักงานทุกคนมีแรงจูงใจสูงและเกิดความรู้สึกขัดข้องใจน้อยมาก
2. ปัจจัยจิตใจต่ำและปัจจัยค่าจ้างสูง คือ สถานการณ์ที่พนักงานเกิดความรู้สึกขัดข้องใจน้อย แต่ไม่มีแรงจูงใจ เนื่องจากสภาพการทำงานที่มีค่าตอบแทนและการแข่งขันกันสูง แต่งานไม่น่าสนใจมากนัก พนักงานจะคงอยู่กับองค์กรเพื่อเก็บเกี่ยวเฉพาะค่าตอบแทน
3. ปัจจัยจิตใจสูงและปัจจัยค่าจ้างต่ำ คือ สถานการณ์ที่พนักงานมีแรงจูงใจสูงแต่เกิดความรู้สึกขัดข้องใจมากมาย กล่าวคือ มีงานที่ตื่นเต้น น่าสนใจ แต่มีค่าตอบแทนและนโยบายการกำกับดูแลที่ด้อยกว่าองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกัน
4. ปัจจัยจิตใจต่ำและปัจจัยค่าจ้างต่ำ คือ จะเห็นได้ชัดว่าเป็นสถานการณ์ที่ไม่ดีสำหรับองค์กร เนื่องจากพนักงานไม่มีแรงจูงใจและสิ่งค่าจ้างที่ไม่มีมาตรฐาน

วิธีการดำเนินการประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg มีกระบวนการสองขั้นตอนในการใช้แบบจำลองทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานขจัดความเครียดด้านสุขอนามัยในงานเพิ่มความพึงพอใจในงาน

1. ขจัดความเครียดด้านสุขอนามัยในงาน

ขั้นตอนแรกในการเพิ่มแรงจูงใจให้กับทีมของคุณคือ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่ก่อให้เกิดความไม่พอใจ ดังนี้

1.1 แก้ไขนโยบายบริษัทและระบบการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน

1.2 ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานแต่ละคนรู้สึกได้รับการสนับสนุน หรือไม่รู้สึกว่าถูกเพิกเฉย

- 1.3 ตรวจสอบให้แน่ใจว่าวัฒนธรรมขององค์กรนั้นสนับสนุนการทำงาน ไม่มีการกลั่นแกล้ง ทุกคนปฏิบัติด้วยความเคารพอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.4 ตรวจสอบให้แน่ใจว่าอัตราค่าตอบแทน/เงินเดือนสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงไม่มีความแตกต่างกันมากจนเกินไปในอัตราค่าตอบแทน/เงินเดือนระหว่างพนักงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
- 1.5 เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและสถานะในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายของงาน และสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม

2. เพิ่มความพึงพอใจในงาน

เมื่อองค์กรจัดการความเครียดด้านสุขอนามัยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งองค์กรสามารถทำได้โดยการปรับปรุงขอบเขตของงาน และแนวทางการสร้างความพึงพอใจที่เหมาะสมกับลักษณะของพนักงาน ดังนี้

- 2.1 การเพิ่มคุณค่าในงาน หมายถึง การเพิ่มคุณค่าให้กับงานของพนักงาน โดยมอบหมายงานที่ท้าทายหรือซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้งานน่าสนใจยิ่งขึ้น
- 2.2 การขยายขอบเขตงาน หมายถึง การให้พนักงานได้รับมอบหมายงานที่หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากความหลากหลายทำให้งานน่าสนใจยิ่งขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้ ว่าด้วยการขยายขอบเขตงานให้เกิดความหลากหลายของงาน แต่ไม่ใช่การเพิ่มความยาก/ความซับซ้อนของงาน เนื่องจากความยากที่เพิ่มขึ้นจะหมายถึงการเพิ่มคุณค่าในงาน
- 2.3 การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน หมายถึง การมอบหมายความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน ซึ่งสามารถทำได้โดยการเพิ่มจำนวนความรับผิดชอบที่องค์กรมอบหมายให้กับพนักงานอย่างซ้ำๆ

สรุป แบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg หรือทฤษฎีสองปัจจัย ให้ปัจจัยสองประการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยค้ำจุนจะทำให้พนักงานทำงานน้อยลงหากไม่มีปัจจัยจูงใจในการกระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักขึ้น หากประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวภายในองค์กร ให้เริ่มต้นด้วยการแก้ไขปัญหาด้านสุขอนามัย เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว องค์กรสามารถเพิ่มแรงจูงใจโดยใส่ปัจจัยจูงใจต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ตัวแปรอิสระ: ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

ความหมายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ตารางที่ 2.1 แสดงส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation)			
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน		ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
ทางตรง	ทางอ้อม	งาน	สภาพแวดล้อมของงาน
1. ค่าจ้าง 2. เงินเดือน 3. โบนัส 4. อื่น ๆ	1. ค่าประกันสุขภาพและประกันชีวิต 2. ค่ารักษาพยาบาล 3. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร 4. การลาโดยได้รับค่าจ้าง	1. งานที่น่าสนใจ 2. งานที่ท้าทาย 3. ความรับผิดชอบ 4. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 5. การยกย่องนับถือ 6. ความภาคภูมิใจในงาน	1. นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2. การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ 3. การยืดหยุ่นเวลาทำงาน 4. การมีส่วนร่วม 5. สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย

ที่มา: สุภาวดี ศรีมันตะ (2560)

แนวคิดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

ประภาพร พุกกะศรี (2557) กล่าวว่า ทฤษฎีค่าจ้างของนักเศรษฐศาสตร์ เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงสาเหตุในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นอยู่ในวงการอุตสาหกรรมทั่วไป ซึ่งทฤษฎีค่าจ้างประเภทนี้มีอยู่จำนวนมาก ในงานวิจัยนี้จะกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม จะเน้นการจ่ายค่าจ้างที่ทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมกับอัตราและสถานภาพทางเศรษฐกิจกับงานที่ทำ
2. ทฤษฎีค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดจากเกณฑ์ทั่วไปโดยรวมในอุตสาหกรรมนั้นจะมีดัชนีผู้บริโภค ค่าครองชีพ เงินเพื่อ อัตรการว่างงาน สภาพเศรษฐกิจ ซึ่งจะกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำไว้เพื่อป้องกันไม่ให้อุตสาหกรรมต้องมีการค่าแรงสูง ไม่อาจทำให้แข่งขันได้

3. ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง จะถือหลักการว่าจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีกองทุนรองรับเพื่อค่าแรงสูงขึ้นหรือต่ำลงจะได้ไม่กระทบต่อจำนวนลูกจ้าง ในธุรกิจที่เติบโตจะมีการขยายการจ้างงานและในทางกลับกันในธุรกิจที่หดตัวก็อาจลดการจ้างงาน
4. ทฤษฎีค่าจ้างตามผลผลิต เป็นการจ่ายตามผลลัพธ์ที่ได้ ถ้ามีผลลัพธ์มากผลิตมากค่าจ้างก็จะสูงตามไป การผลิตที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถทำให้กำหนดค่าจ้างสูงไปด้วย
5. ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรอง เป็นการจ่ายค่าจ้างที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งจะอยู่กับความรู้ความสามารถประสบการณ์ และฝีมือของลูกจ้างเป็นหลัก
6. ทฤษฎีอำนาจในการซื้อ เมื่อธุรกิจขยายอำนาจซื้อของแรงงานก็จะเพิ่มมากขึ้นทำให้การขยายการผลิต การจ้างงานก็จะสูงขึ้น ค่าตอบแทนก็จะเพิ่มขึ้น และในทางกลับกันถ้าอำนาจซื้อลดลง ธุรกิจก็จะลดการผลิต การจ้างงานก็น้อยลงทำให้การว่างงานเพิ่มขึ้น
7. ทฤษฎีอุปสงค์-อุปทานแรงงาน เป็นการจ่ายค่าจ้างตามความต้องการของตลาดแรงงานที่มีทั้งความต้องการแรงงานในตลาด ถ้ามีความต้องการมาก การจ่ายค่าจ้างสูง และถ้ามีแรงงานมากค่าแรงที่จะจ่ายก็ไม่สูง ในทางกลับกันถ้าแรงงานในตลาดน้อยก็จะมีค่าแรงงานสูง

ทฤษฎีพฤติกรรมค่าจ้าง เป็นผลการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาในเรื่องการจ้างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยนักจิตวิทยามีทัศนะต่อการจ้างงานว่าเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนโดยใช้เงินและสิ่งของอื่นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนนักสังคมวิทยามีทัศนะว่าการจ้างงานเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอยู่ระหว่างกันของกลุ่มบุคคลในสังคม

สรุปปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วย

1. ความเสมอภาคภายใน คือ การจ่ายค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำในองค์กรเดียวกัน งานที่เหมือนกันควรจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน การพิจารณาความเสมอภาคภายในองค์กรอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์งาน การพรรณนาลักษณะงาน การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่งงานเป็นสำคัญ

2. การแข่งขันภายนอก คือ การจ่ายค่าตอบแทนต้องสามารถแข่งขันกับภายนอกได้ โดยพิจารณากำหนดค่าตอบแทนจากข้อมูลค่าตอบแทนในตลาดแรงงานที่สำรวจได้
3. ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่ต้องพิจารณาให้ยุติธรรมแก่ลูกจ้างตามผลการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างปฏิบัติได้ ตลอดจนการกำหนดอัตราค่าจ้างจูงใจ

2.1.3 ตัวแปรอิสระ: ความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement)

ความหมายความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement)

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน (Employees Engagement) มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปาหนัน กนกวงศ์นุวัฒน์ และบุญจิม ไชยศรียา (2559) “กล่าวว่าความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) หมายถึง การวัดความผูกพันหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรว่า มีความภูมิใจต่อองค์กรและเห็นคุณค่าในงานที่ทำพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจอย่างสุดความสามารถ”

HR NOTE (2019) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) หมายถึง “การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความหมายในวงที่กว้างขึ้นนั้นยังหมายถึงความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด”

Aon Hewitt (2015) ได้ให้นิยามคำว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) ไว้ว่า ความผูกพันเป็นสภาวะทางอารมณ์และสติปัญญาการมีส่วนร่วมที่กระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ ผ่านการแสดงออกของพนักงานแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การพูด (Say) หมายถึง พนักงานพูดในเชิงบวกเกี่ยวกับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าเป็นประจำ
2. การคงอยู่ (Stay) หมายถึง พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความมุ่งมั่น (Strive) หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษและมีส่วนร่วมในงานที่เอื้อต่อความสำเร็จทางธุรกิจ

Steers (1977) และ Baron & Greenberg (1990: 181) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป เป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร

Steers & Porter (1983: 442-443) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement)

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Steers ได้เสนอแบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment) ประกอบด้วย
 - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)
 - 1.2 ลักษณะงาน (Job characteristic)
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ประกอบด้วย
 - 2.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมองค์กร
 - 2.2 เจตนาที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
 - 2.3 ความต้องการอย่างยั่งยืนที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)
 - 3.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.2 ความเอาใจใส่ในงาน
 - 3.3 การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน
 - 3.4 ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร

Steers (1997: 48-57) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน” ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Nancy R. Lockwood (2007) ก็มีแนวคิดสอดคล้องกันในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Gallup Organization (2007) ได้แบ่งระดับพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Employees) คือพนักงานที่มีความทุ่มเทและรู้สึกเกี่ยวพัน/ผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะส่งผลให้คำนึงถึงความก้าวหน้าขององค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not - engagement Employees) คือพนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มีความทุ่มเทให้กับงาน
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengagement Employees) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

Allen และ Meyer ได้เสนอรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกผูกพันของพนักงานกับองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
2. ลักษณะงาน (Job characteristics)
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)

ประโยชน์ของความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement)

ประโยชน์ของความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) มีดังนี้

1. พนักงานมีความสุขในการทำงาน ชื่นชอบงานที่ทำ และทุ่มเทอย่างเต็มที่ เต็มใจ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น
2. พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้ทำงานที่ชอบ ได้ทำงานที่รัก และเมื่อผลงานออกมาดีเขาก็ย่อมได้รับผลตอบแทนไปจนถึงการตอบรับที่ดี
3. พนักงานอยากพัฒนาตนเอง เพราะเมื่อเขามี Employee Engagement กับองค์กร แล้วองค์กรให้ความสำคัญ พนักงานก็ยินดีที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ
4. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีกับองค์กรนั้นเกิดจากการชื่นชอบและประทับใจในองค์กรเป็นหลักด้วย เมื่อมีความสุขกับองค์กรก็ย่อมไม่ยากไปทำงานที่อื่น และจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาวได้ในที่สุดด้วย
5. องค์กรมีเสถียรภาพทางธุรกิจที่มั่นคง เมื่อพนักงานตั้งใจทำงาน และเต็มที่กับงานอย่างทุ่มเท ทั้งยังไม่อยากย้ายหรือลาออกไปไหน ก็จะทำให้องค์กรเกิดเสถียรภาพในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านแรงงานที่มีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย พนักงานก็พัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และธุรกิจมีเสถียรภาพในระยะยาว
6. ระบบงานไม่ติดขัด เพราะไม่ต้องเปลี่ยนพนักงานบ่อย ไม่ต้องสอนงานกันหลายรอบ ทำให้การทำงานลื่นไหล ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ
7. ไม่ต้องแข่งขันในเรื่องอัตราเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการ เพราะพนักงานอยากร่วมงานกับองค์กรด้วยปัจจัยอื่น ๆ แต่ถึงอย่างไรค่าตอบแทนและสวัสดิการก็ต้องเหมาะสมและคุ้มค่าด้วยเช่นกัน
8. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน รู้สึกได้รับการให้ความสำคัญ ซึ่งนั่นจะทำให้เขาเต็มที่กับการทำงานให้กับองค์กรได้ดีอีกด้วย
9. พนักงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ เพราะมีความรักและภักดีในองค์กร ร่วมยินดีในความสำเร็จ ตลอดจนร่วมทุกข์ในยามเกิดวิกฤติและร่วมกันช่วยแก้ปัญหาให้หมดไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพด้วย
10. ท้ายที่สุดแล้วการมีส่วนร่วมของพนักงานตลอดจนเกิดความผูกพันกับองค์กรนั้น ย่อมสร้างให้องค์กรมีศักยภาพ มีโอกาสประสบความสำเร็จในธุรกิจสูง และมีผลประกอบการที่ดีเยี่ยมด้วยเช่นกัน

2.1.4 ตัวแปรอิสระ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)

ความหมายและแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)

Jone (อ้างใน วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในลำดับแรกๆ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบ และมีผลต่อบุคคลนั้นๆ ซึ่งอาจมีการทำงานร่วมกันหรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญมากที่สุด อาทิ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องจักร กฎระเบียบ ประเพณี ความเชื่อ เป็นต้น

Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไว้ 10 ประเภท ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง
3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์กร การกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ ภาพลักษณ์และแนวทางการดำเนินธุรกิจ
4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง โครงสร้างเงินเดือนที่เป็นธรรม มีกำหนดการจ่ายค่าจ้างที่ชัดเจน
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of The Jobs) หมายถึง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงเป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม มีความท้าทาย

6. การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ การให้คำแนะนำโดยหัวหน้างาน การกำกับดูแลมีความสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of The Jobs) หมายถึง การได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของทีม
8. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่องค์กรแจ้งข่าวสารภายในองค์กรเกี่ยวกับทิศทางในการพัฒนาและเป้าหมายขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสะอาด มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมือ เครื่องจักรอย่างเพียงพอและเหมาะสม
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น (Benefits) หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานควรได้รับ อาทิ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามกฎหมายกำหนด ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ เป็นต้น

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงาน ความเป็นมิตร การสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ในมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) คือ การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน
 - 3.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) คือ การรับรู้ถึงความ เป็นมิตร การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - 3.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) คือ การรับรู้ ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมและการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจพนักงาน รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนกันภายในทีม
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความก้าวหน้า ในมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีโอกาสในการใช้ความรู้ ทักษะส่วนตัวในการทำงาน โดยนำประสบการณ์ทำงานมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้
- 2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความพร้อมในการให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้
- 2.3 ความกดดันในการทำงาน คือ การทำงานที่มีปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้อง ซึ่งต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. มิติการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimension) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงาน ในมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) คือ ความชัดเจนในการทำงาน โดยองค์กรมีการประกาศให้พนักงานทราบถึงความคาดหวัง เป้าหมาย รวมถึงแผนการดำเนินงาน
 - 3.2 ด้านการควบคุม (Control) คือ การรับรู้ที่องค์กรมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติในการควบคุม ตรวจสอบการทำงานของพนักงานโดยหัวหน้างานอย่างเหมาะสม
 - 3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) คือ การรับรู้ที่องค์กรมีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนา
 - 3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) คือ การที่องค์กรจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

2.1.5 ตัวแปรอิสระ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ความหมายและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรทุกตำแหน่งตลอดจนถึงผู้บริหารด้วยว่าหากมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของเนื้องาน ทั้งนี้ อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ให้นิยามว่าหมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุขภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มี

ความเหมาะสมได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมกันนั้นก็ต้องเกิดความตระหนักถึงคุณค่าที่ตนมีต่อองค์กร ด้วยเช่นกัน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

Richard E. Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญโดยอ้างอิงจากหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอ รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตภายใต้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับ และต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในลักษณะเดียวกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ กล่าวคือ สภาพการทำงานโดยรวมต้องปราศจากลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยรวมถึงต้องมอบความรู้สึกสะดวกสบายต่อผู้ปฏิบัติงาน และต้องไม่กระทบต่อสุขอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ (development of human capacities) ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะและต่อ ยอดความรู้อย่างแท้จริงรวมถึงการมอบโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) คืองานที่นอกจากจากการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคมการทำงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social intcgrmion) ซึ่งหมายความว่างานนั้นผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงการมองเห็น โอกาสที่เท่าเทียมกันในแง่ความก้าวหน้าซึ่งตั้งอยู่บนฐานของโครงสร้างองค์กร
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่ในฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constiutiomlism) อันหมายถึง วัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีธรรมาภิบาลในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ตลอดจนการมอบมีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาค ภายใต้กรอบกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) คือการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีคุณภาพ สำคัญที่ว่าจะต้องมีให้ได้รับแรงความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตระหนักว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือภาระรับผิดชอบต่อสังคมในด้านใด

ประโยชน์คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความสำคัญยิ่งยวดต่อการทำงาน ด้วยว่ามนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ดังนั้นสถานที่ทำงานที่ดีต้องมอบรู้สึกความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จะได้ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ก่อเกิดขวัญกำลังใจ และมอบผลดีในทางจิตวิทยา โดยประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้ (ดร.วิทยา อินทร์สอน และผศ.ดร.สุรพงษ์ บางพาน, 2539)

1. สร้างความพึงใจในการทำงาน มอบขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อันเกี่ยวเนื่องจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. พนักงานมีส่วนร่วมต่องานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่มากขึ้นตามไปด้วย
4. ลดความเครียด และเหตุอันไม่พึงประสงค์ เช่น อุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนด้านประกันสุขภาพ
 - 4.2 ปริมาณของการเบิกจ่ายจากการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน ลดลง
5. การทำงานในองค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพราะสามารถสลับสับเปลี่ยนพนักงานได้ อันเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีแนวโน้มดีขึ้นเนื่องจากการที่องค์กรมีความน่าสนใจและดึงดูดมากขึ้น
7. ลดอัตราการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. กระตุ้นพนักงานให้รู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการเปิดให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพในสิทธิของพนักงาน อย่างเสมอภาค เท่าเทียม
9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

2.2 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 การทบทวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษา

ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่น่าจะส่งผลถึงความผูกพันของพนักงาน พบว่า ในงานวิจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษากลุ่ม SMEs (Anil Kumar, Mohd Azam bin Din and Warren Loo, 2016) มีผลงานวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างการมีส่วนร่วม/ความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมและการสื่อสาร 2) อำนาจและศักดิ์ศรี 3) ความไว้วางใจ 4) ผลตอบแทน และ 5) ความมั่นคงในงาน โดยเฉพาะเมื่อองค์กรแสดงถึงการสื่อสารที่จริงใจและโปร่งใสระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และมีความชัดเจนในการสื่อสารช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกได้รับความไว้วางใจ ได้รับความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรที่ดี

ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556)

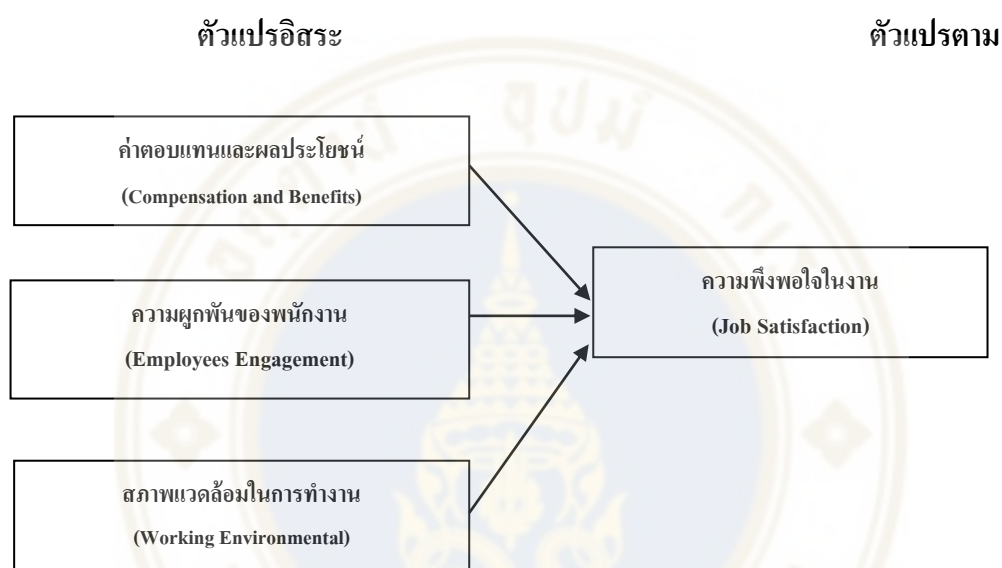
เป็นที่ชัดเจนว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จากผลการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานในระดับสูง (มากกว่าร้อยละ 80) (ฤชดา เทพยกุล และอิศรัตน์ รินไธสง, 2561)

องค์กรควรกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ความไว้วางใจในการให้อำนาจการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาและความก้าวหน้าในงานของพนักงาน

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการนำปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ปัจจัยความผูกพัน ของพนักงาน (Employees

Engagement) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) มาใช้ในการศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) จากการศึกษาเรื่อง Factors That Influence Employee Job Satisfaction In Food Industry At Kampar ของ Tan Lee An, et al. (2013) ได้นำองค์ประกอบปัจจัยข้างต้นมาใช้ในการศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่าทุกตัวแปรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงนำกรอบแนวคิดของงานวิจัยดังกล่าวมาอ้างอิงเพื่อนำมาศึกษาในบริบทองค์กรอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในประเทศไทยโดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
ที่มา:อ้างอิงจาก Tan Lee An, et al. (2013)

2.4 คำถามการวิจัย

2.4.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารหรือไม่

2.4.2 ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารหรือไม่

2.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารหรือไม่

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.5.1 สมมติฐานเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H1₀: ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H1₁: ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.5.2 สมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Employees Engagement)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H2₀: ความผูกพันองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H2₁: ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.5.3 สมมติฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H3₀: สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H3₁: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.6 บทสรุป

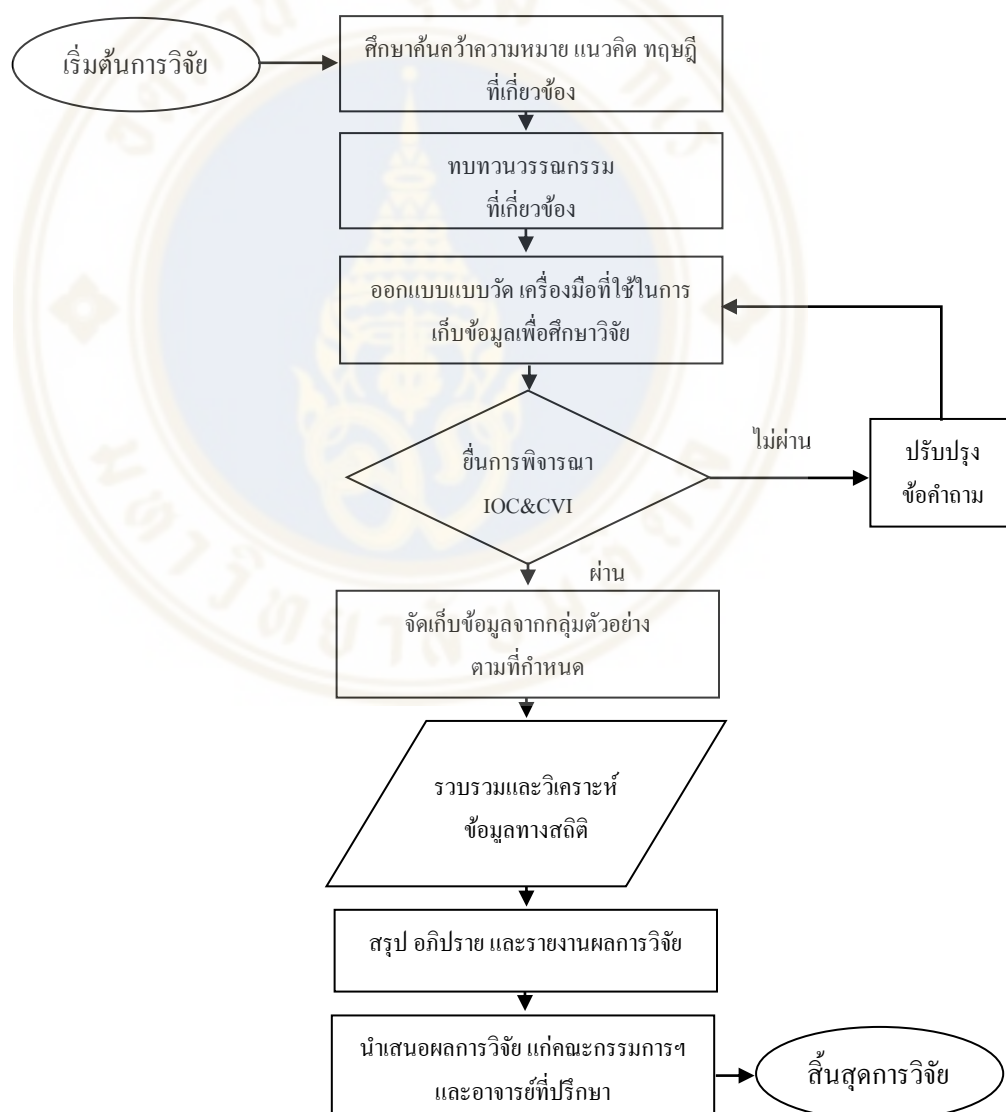
การศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดและบททวนวรรณกรรมการศึกษาวิจัย ในบทที่ 2 ตามรายละเอียดข้างต้น ปรากฏทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำมากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร โดยมีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) 2) ปัจจัยความผูกพันองค์กร (Employees Engagement) และ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) และมีปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร สำหรับนำเสนอในบทนี้จะกล่าวถึงแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

และในการศึกษาตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยข้างต้นมีการกำหนดระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.4 เครื่องมือและลักษณะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.6.1 วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร
 - 3.6.2 วิธีการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 3.7 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงานโครงการวิจัย
- 3.8 บทสรุป

3.1 รูปแบบงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร” รูปแบบงานวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยจะมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติพื้นฐานและสถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ในลักษณะการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว

3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานทุกระดับชั้นที่ปฏิบัติงานที่ในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร โดยทราบค่าประชากร จึงใช้กลยุทธ์ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,438 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้การเก็บ

ข้อมูลอย่างทั่วถึงในแต่ละส่วนงานจึงขอความร่วมมือจากส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ในการกระจายแบบสอบถาม และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ 0.95

จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณผ่านโปรแกรม G*Power ที่ได้กำหนดค่าทางสถิติที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร ปรากฏว่าได้ผลลัพธ์จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล จำนวนไม่น้อยกว่า 433 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scales) 5 ระดับ ที่ประกอบไปด้วย 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อคำถามในส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 7 ข้อ
2. ข้อคำถามในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 12 ข้อ
3. ข้อคำถามในส่วนที่ 3 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ
4. ข้อคำถามในส่วนที่ 4 ความผูกพันของพนักงาน จำนวน 9 ข้อ
5. ข้อคำถามในส่วนที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ใช้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎี และข้อคำถามมาทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมารูปเป็นตัวแทนแล้วสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารที่ประกอบไปด้วย 5 ส่วน รวมทั้งหมดจำนวน 43 ข้อ โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 7 ข้อ
 สเกลการวัดตัวแปร ประเภท Nominal Scale ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน สายงาน อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ สเกลการวัดตัวแปร ประเภท Ordinal Scale ซึ่งเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 3
- 2) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวแทน/ผลประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4 ถึง ข้อที่ 6

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ สเกลการวัดตัวแปร ประเภท Ordinal Scale ซึ่งเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

- 1) ด้านการพูดถึงองค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7 ถึง ข้อที่ 9
- 2) ด้านการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 10 ถึง ข้อที่ 12
- 3) ด้านความมุ่งมั่น จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13 ถึง ข้อที่ 15

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ สเกลการวัดตัวแปร ประเภท Ordinal Scale ซึ่งเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

- 1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16 ถึง ข้อที่ 18
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19 ถึง ข้อที่ 21
- 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22 ถึง ข้อที่ 24

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ สเกลการวัดตัวแปร ประเภท Ordinal Scale ซึ่งเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ดังนี้

- 1) ด้านนโยบาย จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25 ถึง ข้อที่ 27
- 2) ด้านการกำกับดูแลพนักงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28 ถึง ข้อที่ 30
- 3) ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 31 ถึง ข้อที่ 36

ข้อคำถามเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด (five - Point Likert Scales) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เป็นไปตามสิ่งที่เกิดขึ้น/เป็นไปตามที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 5	หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยศึกษาจาก หนังสือ บทความในวารสาร เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูล อ้างอิงที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดและช่องทางต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2. ศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลจาก พนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร โดยการส่งแบบสอบถามไปให้พนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน 550 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลกลับมาไม่น้อยกว่า 433 ชุด โดยใน แบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อของตนเอง และผู้ศึกษาวิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ กลับคืนมาจำนวน 506 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 92 จากทั้งหมด นำไปตรวจสอบความ สมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดบันทึกข้อมูล จากนั้นนำไป วิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรม SPSS พบว่าแบบสอบถามสามารถให้นำไปวิเคราะห์ได้จริงจำนวน 451 ชุด ตัดออกจำนวน 55 ชุด เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามไม่ครบถ้วนทุกข้อคำถาม

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ จึงจำเป็นต้องตรวจสอบ เครื่องมือก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.5.1 การหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เป็นวิธีที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินข้อความแต่ละข้อคำถาม เกี่ยวกับความเกี่ยวข้อง ความยากง่าย ความชัดเจน ความครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะวัด รวมถึงการใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะวัด โดยพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดในระดับใด ซึ่ง Waltz, Strickland, & Lenz (2010) ได้กำหนดตัวเลือกเป็นมาตรวัด 4 ระดับ ประกอบด้วย

ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ 2 หมายถึง ค่อนข้างไม่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ 3 หมายถึง ค่อนข้างเกี่ยวข้อง

ระดับที่ 4 หมายถึง เกี่ยวข้องมาก

โดยค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเรียกย่อ เป็นข้อมูลจำเป็นที่ใช้ในการพิจารณาเลือกข้อคำถามไว้ปรับปรุง หรือตัดออก Lynn (1986) กล่าวว่าในการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นประเมินอย่างน้อยจำนวน 3 คน แต่ไม่ควรเกิน 10 คน เพราะถือว่าเกินเกินความจำเป็น การหาค่า CVI ทำได้โดย คำนวณค่า CVI ของแต่ละข้อโดยคำนวณประกอบกับสัดส่วนของผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนน 3 และ 4 ข้อใดต่ำกว่าเกณฑ์ให้ตัดออก หรือปรับปรุง จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินซ้ำจนทุกข้อได้ตามเกณฑ์ เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่ามาตรฐาน คือ กรณีใช้ผู้เชี่ยวชาญ 2-5 คน ค่า CVI ควรเท่ากับ 1.00 กรณีใช้ผู้เชี่ยวชาญ 6-10 คน ค่า CVI ควรเท่ากับ 0.78 ขึ้นไป

เมื่อตรวจสอบหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทำการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว โดยหลังจากการปรับในครั้งนี้แล้ว ได้นำแบบสอบถามไปผู้ทรงคุณวุฒิให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน ข้อคำถามให้เหมาะสมกับการศึกษาอีกครั้งหนึ่ง ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

3.5.2 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาการวิจัยและสถิติ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารธุรกิจ เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ท่าน ได้แก่

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการประเมินเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินเครื่องมือ แบบสอบถาม	ตำแหน่งหรือความเชี่ยวชาญ
1. ผศ. ดร. พัลลภา ปิติสันต์	ตำแหน่ง รองคณบดีงานบริการวิชาการ สังกัด วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ความเชี่ยวชาญ Specializations: Localization strategies, Strategic management, Strategic marketing management, Qualitative research
2. คุณสุภาพร ภูมิชัยสุวรรณ	ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ สังกัด บริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมอาหาร ความเชี่ยวชาญ ทรัพยากรบุคคล
3. คุณปิยรัช ธานีสิทธิกุล	ตำแหน่ง (อดีต) ที่ปรึกษาเรื่องทรัพยากรบุคคล สังกัด Kincentric Employee Engagement ความเชี่ยวชาญ ทรัพยากรบุคคล

การประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กรณี คือ ค่าดัชนีเท่ากับ 1 แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ค่าดัชนีเท่ากับ 0 แสดงว่าไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และค่าดัชนีเท่ากับ -1 แสดงว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย สำหรับการคำนวณค่า IOC คำนวณจาก

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N R_i}{N} \text{ เมื่อ } \sum_{i=1}^N R_i$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลคะแนนรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยที่ +1 = แนใจว่าสอดคล้อง/ ตรงกับจุดประสงค์

- 1 = แนใจว่าไม่สอดคล้อง/ ไม่ตรงกับจุดประสงค์

0 = ไม่แนใจว่าสอดคล้อง/ ไม่สอดคล้องหรือตรงกับจุดประสงค์

ค่า IOC ที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะต้องพิจารณาปรับข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานความเที่ยงตรง โดยการประเมินผลดัชนี IOC ของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จกับจุดประสงค์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.49 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50 – 0.69 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

ค่าเฉลี่ย 0.70 – 0.79 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าเฉลี่ย 0.80 – 1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

เมื่อได้ผลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และข้อคำถามที่มีการปรับปรุงความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับให้อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ดี

3.5.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคือ พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร และนำมาตรวจให้คะแนนตามวิธีและหลักเกณฑ์ให้คะแนน และนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550: 70)

- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.59 ลงไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับต่ำ
- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 - 0.77 หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.78 ขึ้นไป หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 วิธีการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจและลงรหัสในแบบสอบถามทุกข้อ และนำข้อมูลที่ลงรหัส

แล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha)

1.2 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้และจัดหมวดหมู่ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นใดก็แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีระดับความเห็นในระดับนั้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970: 190) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง	ไม่เป็นไปตามสิ่งที่เกิดขึ้น/เป็นไปตามที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง	เป็นไปตามที่เกิดขึ้นมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

3.6.2 วิธีการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ในการวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม ที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

2. การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใน การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

3.7 กรอบระยะเวลาและตารางแสดงแผนดำเนินงานโครงการวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยอยู่ระหว่าง เดือนมกราคม 2565 – เดือนสิงหาคม 2565

แผนการ ดำเนินงาน	ม.ค. 65				ก.พ. 65				มี.ค. 65				เม.ย. 65				พ.ค. 65				มิ.ย. 65				ก.ค. 65				ส.ค. 65			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. จัดทำข้อเสนอ งานวิจัย																																
2. จัดทำบทที่ 1 - 2																																
3. จัดทำบทที่ 3																																
4. เก็บข้อมูล																																
5. จัดทำบทที่ 4 - 5																																
6. นำเสนอ ผลการวิจัย																																

3.8 บทสรุป

จากระเบียบวิธีวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scales) 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานใน บริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ที่ใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,438 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้การเก็บข้อมูลอย่างทั่วถึงในแต่ละส่วนงานจึงขอความร่วมมือจาก ส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ในการกระจายแบบสอบถาม และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ 0.95 ในส่วนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการใน 2 วิธี ประกอบด้วย 1) การศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 2) ศึกษาข้อมูล ภาคสนาม (Field Research) ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยคำถามปลายเปิด ที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ 5 Likert-Scale จากกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 433 ชุด โดยข้อคำถามมีการทดสอบเครื่องมือในส่วนของ ความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในส่วนการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive

Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้และจัดหมวดหมู่ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษางานวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม 2565 ถึง เดือน สิงหาคม 2565 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น จำนวน 8 เดือน เพื่อดำเนินการให้สำเร็จคล่องตามแผนที่กำหนด



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด จำนวน 506 ชุด ซึ่งพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จำนวน 55 คน เป็นผลให้มีแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 451 ชุด คิดเป็นอัตราที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ร้อยละ 89.13 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ IBM SPSS Statistics Version 21 ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)
- 4.5 การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย
- 4.6 บทสรุป

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการวิจัย

1.1 การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยศึกษาจากหนังสือ บทความในวารสาร เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องจากห้องสมุดและช่องทางต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1.2 นำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์ หลักการแนวคิดทฤษฎี ของ Herzberg (1959), Aon Hewitt (2015), Gilmer (1973) และข้อคำถามมาจากแบบสอบถามของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

และคณะ (2555), สุภาวดี ศรีมันตะ (2560), Jone (อ้างใน วรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา สรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

1.3 นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากข้อ 2 มาหาค่าความสอดคล้องและความตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด ที่เรียกว่า ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) และค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรแล้วสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน 3 องค์ประกอบ รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งสามารถแบ่งตามองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงผลประโยชน์ สวัสดิการที่พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารได้รับ

องค์ประกอบที่ 2 ความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) หมายถึง พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความภูมิใจต่อองค์กร และเห็นคุณค่าในงานที่ทำพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจสู่ความสามารถ

องค์ประกอบที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

การวัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยใช้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) และค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีผลการศึกษาดังนี้

ผลการวัดค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ด้านความผูกพันของพนักงาน มีค่า CVI เท่ากับ 0.80 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า CVI เท่ากับ 1.00 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า CVI เท่ากับ 1.00

ผลการวัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามในภาพรวมมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 กล่าวคือ ภาพรวมแบบสอบถามมีความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ด้านความผูกพันของพนักงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.30 – 1.00 ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) และค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) จึงมีการปรับข้อคำถามด้านความผูกพันของพนักงาน เพื่อปรับปรุงให้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความสอดคล้องของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน สายงาน อายุงาน โดยผู้วิจัยอธิบายข้อมูลในลักษณะของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	139	30.80
หญิง	311	69.00
เพศทางเลือก	1	0.2
รวม	451	100.00
2. อายุ		
อายุ 21 – 30 ปี	138	30.60
อายุ 31 – 40 ปี	156	34.60
อายุ 41 – 50 ปี	107	23.70
อายุ 51 ปีขึ้นไป	50	11.10
รวม	451	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	228	50.60
ปริญญาตรี	183	40.60
สูงกว่าปริญญาตรี	25	5.50

ข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	15	3.30
รวม	451	100.00
4. ลักษณะงาน		
งานด้านบริหาร	67	14.90
งานด้านสนับสนุน/ปฏิบัติการ	380	84.30
อื่นๆ	4	0.09
รวม	451	100.00
5. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติงาน	324	71.80
ระดับผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน)	121	26.80
ระดับผู้บริหารระดับสูง	2	0.40
อื่นๆ	4	0.09
รวม	451	100.00
6. สายงาน		
ฝ่ายบริหาร	5	1.10
ฝ่ายวิศวกรรม	20	4.40
ฝ่ายการผลิต	154	34.10
ฝ่ายคลังสินค้า	46	10.20
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	71	15.70
ฝ่ายการตลาด	30	6.70
ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	14	3.10
ฝ่ายควบคุมมาตรฐาน	77	17.10
อื่นๆ	34	7.50
รวม	451	100.00
7. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	48	10.60
อายุงาน 1 - 5 ปี	178	39.50

ข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานมากกว่า 5 ปี	225	49.90
รวม	451	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 451 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 เป็นเพศชาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และเป็นเพศทางเลือก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 รองลงมาคืออายุ 21 - 30 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และอื่นๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะงานในปัจจุบัน มีลักษณะงานด้านสนับสนุน/ปฏิบัติการ จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 รองลงมาคือ ลักษณะงานด้านบริหาร จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาคือ ผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน) จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 อื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายการผลิต จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาคือ ฝ่ายควบคุมมาตรฐาน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 ฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 อื่นๆ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ฝ่ายการตลาด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ฝ่ายวิจัยและพัฒนา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 และฝ่ายบริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุงานอายุงานมากกว่า 5 ปีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ได้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ถือว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลตกอยู่ในช่วงระดับความคิดเห็นใดก็แสดงถึงประสบการณ์/เหตุการณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลพบและส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารในระดับนั้น โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970: 190) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	เห็นด้วยมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ทั้งนี้ จากการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาการวัดค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยใช้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) และค่าความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่ามีข้อคำถามในปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน คือ “ท่านมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมในระดับใด” จึงปรับปรุงข้อคำถามเป็น “ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้ในระดับใด” เพื่อปรับปรุงให้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความสอดคล้องของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำตอบแทนและผลประโยชน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
คำตอบแทนและผลประโยชน์			
คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Compen)			
1. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่าน	3.90	0.82	เห็นด้วยมาก
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	3.72	0.86	เห็นด้วยมาก
3. ความถูกต้อง ตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่าน	4.07	0.87	เห็นด้วยมาก
คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน/ผลประโยชน์ (Benefit)			
4. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	3.70	0.86	เห็นด้วยมาก
5. ท่านพึงพอใจกับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพของท่านจากองค์กร	3.80	0.86	เห็นด้วยมาก
6. ท่านสามารถใช้สิทธิวันลาได้ตามที่กฎหมายกำหนด	3.95	0.85	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.86	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมของปัจจัยด้านคำตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.86 ($\bar{x} = 3.86$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.86 ($SD = 0.86$) แสดงว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารมีความพึงพอใจในคำตอบแทนและผลประโยชน์ ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม อาทิ ความถูกต้อง ตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่าน ($\bar{x} = 4.07$), ท่านสามารถใช้สิทธิวันลาได้ตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{x} = 3.95$),

ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่าน ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันของพนักงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
ความผูกพันของพนักงาน			
การพูดถึงองค์กร (Say)			
7. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรของท่าน	3.60	0.92	เห็นด้วยมาก
8. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่าน	4.03	0.77	เห็นด้วยมาก
9. ท่านพูดถึงองค์กร เพื่อนร่วมงานในเชิงบวก	3.97	0.80	เห็นด้วยมาก
การคงอยู่ (Stay)			
10. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.91	0.76	เห็นด้วยมาก
11. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป	3.37	1.06	เห็นด้วยปานกลาง
12. ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้	3.97	0.76	เห็นด้วยมาก
ความมุ่งมั่น (Strive)			
13. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	4.15	0.73	เห็นด้วยมาก
14. ท่านพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถในการทำงานตนเองอยู่เสมอ	4.27	0.66	เห็นด้วยมาก
15. ท่านพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ	4.21	0.75	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมของปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.94 ($\bar{x} = 3.94$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.80 ($SD = 0.80$) แสดงว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารมีความผูกพันกับองค์กร ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความเห็นด้วยมากในเกือบทุกข้อคำถาม อาทิ ท่านพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถในการทำงานตนเองอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.27$), ท่านพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ ($\bar{x} = 4.21$), ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน ($\bar{x} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (PhysicalEnvi)			
16. องค์กรของท่านมีอุณหภูมิพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม	3.65	0.85	เห็นด้วยมาก
17. องค์กรของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมแก่การทำงาน	3.92	0.72	เห็นด้วยมาก
18. องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยในการทำงาน	3.90	0.74	เห็นด้วยมาก
สภาพแวดล้อมทางสังคม (SocialEnvi)			
19. ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมขององค์กร	3.78	0.74	เห็นด้วยมาก
20. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน รับรู้ถึงความเป็นมิตร ให้การสนับสนุน	3.89	0.75	เห็นด้วยมาก
21. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	3.95	0.75	เห็นด้วยมาก
สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (CulturalEnvi)			
22. องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	3.84	0.76	เห็นด้วยมาก

23. องค์กรของท่านมีการให้ความสำคัญต่อพฤติกรรม การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	3.82	0.77	เห็นด้วยมาก
24. องค์กรของท่านมีการให้ความสำคัญอย่างทั่วถึงกับความหลากหลายของประเพณี ความเชื่อ	3.89	0.77	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.85	0.76	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.85 ($\bar{x} = 3.85$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.76 ($SD = 0.76$) แสดงว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม อาทิ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ($\bar{x} = 3.95$), องค์กรของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมแก่การทำงาน ($\bar{x} = 3.92$), องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	Mean	Std. Deviation	การแปลความหมาย
ความพึงพอใจในงาน			
ด้านนโยบาย (SatisPolicy)			
25. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลพนักงานอย่างเป็นธรรม	3.75	0.77	เห็นด้วยมาก
26. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	3.81	0.72	เห็นด้วยมาก
27. องค์กรของท่านมีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง	3.78	0.75	เห็นด้วยมาก
การกำกับดูแลพนักงาน (CGPolicy)			
28. องค์กรของท่านดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียม ธรรมและเหมาะสม	3.83	0.80	เห็นด้วยมาก
29. องค์กรของท่านไม่มีการกลั่นแกล้งกันในที่	3.59	0.94	เห็นด้วยมาก

ทำงาน			
30. องค์กรของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม กรณีเกิดเหตุข้อร้องเรียน	3.68	0.78	เห็นด้วยมาก
สภาพการทำงาน (WorkEnv)			
31. งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.94	0.79	เห็นด้วยมาก
32. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	3.71	0.85	เห็นด้วยมาก
33. ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ กับ นายจ้าง หรือหัวหน้างาน	3.82	0.85	เห็นด้วยมาก
34. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	3.92	0.78	เห็นด้วยมาก
35. โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	3.82	0.80	เห็นด้วยมาก
36. ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.81	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.80	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมของปัจจัยความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.80 ($\bar{x} = 3.80$) และมีค่าส่วนเบี่ยงเบน เท่ากับ 0.80 ($SD = 0.80$) แสดงว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยแล้วพนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารมีความพึงพอใจในงาน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ พบว่า มีความเห็นด้วยมากในทุกข้อคำถาม อาทิ งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.94$), โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.92$), ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.92$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากการค้นคว้าข้อมูล การทบทวนงานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงอิทธิพลที่มีต่อปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยอ้างอิงตามองค์ประกอบปัจจัยจากการศึกษาเรื่อง Factors That Influence Employee Job Satisfaction In Food Industry At Kampar ของ Tan Lee An, et al. (2013) ซึ่งแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) ปัจจัยความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4.3.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อทำการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ว่าตัวแปรสังเกตได้ตัวแปรใดบ้างที่ควรอยู่ในปัจจัยเดียวกัน โดยการนำเอาข้อมูลของตัวแปรเดิมที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ มาไว้ที่ปัจจัยใหม่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดโดยการพิจารณา ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin:KMO) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin:KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลต (Bartlett's Test of Sphericity)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.953
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	10684.608
	df	561
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าสถิติของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin:KMO) มีค่าเท่ากับ 0.953 ซึ่งมากกว่า 0.50 สามารถแปลความหมายได้ว่า เหมาะสมดีมากที่จะวิเคราะห์ปัจจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย และค่าสถิติของบาร์ทเลต (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (Approx. Chi-Square) ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 10684.608 ค่า Degree of Freedom (df) เท่ากับ 561 และค่า p-value มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. < 0.05)

สามารถแปลความหมายได้ว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอ สามารถนำมาวิเคราะห์ปัจจัยได้

ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยของตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จากข้อคำถามในแบบสอบถาม จำนวน 36 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 12 ข้อ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน จำนวน 9 ข้อ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ซึ่งได้ดำเนินการตัดข้อคำถามออกจำนวน 3 ข้อ คงเหลือจำนวนข้อคำถามจากแบบสอบถาม จำนวน 33 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 11 ข้อ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน จำนวน 7 ข้อ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 คำนวณหลักปัจจัยหลังทำการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal Rotation แบบ Varimax

Goodness-of-fit Test		
Chi-Square	df	Sig.
1590.748	402	.000

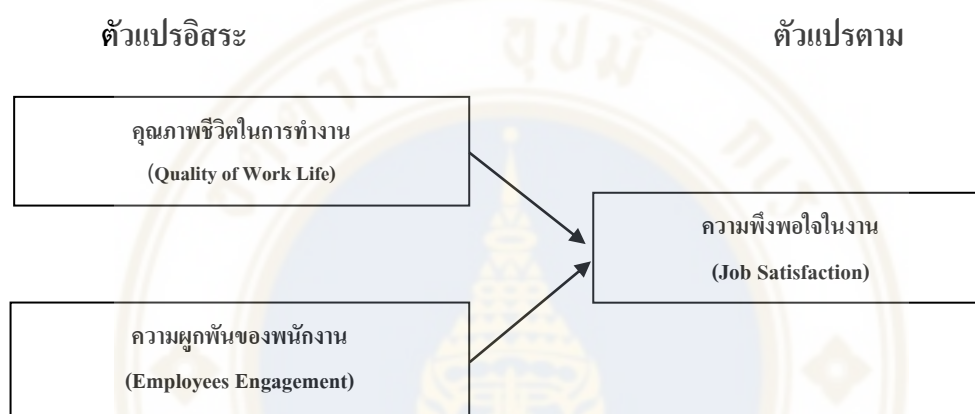
ตัวแปร (Variables)	องค์ประกอบ (Component)				Communality
	1	2	3	4	
Compen1	.414				.438
Compen2	.458				.468
Compen3	.544				.457
Benefit1	.527				.665
Benefit2	.456				.530
Benefit3	.483				.470
Say2			.671		.626
Say3			.594		.567
Stay1			.513		.638
Stay3			.511		.610
Strive1			.727		.628

ตัวแปร (Variables)	องค์ประกอบ (Component)				Communality
	1	2	3	4	
Strive2			.716		.655
Strive3			.702		.636
PhysicalEnvi1	.630				.480
PhysicalEnvi2	.661				.602
PhysicalEnvi3	.632				.582
SocialEnvi1	.579				.626
SocialEnvi2	.491				.517
SocialEnvi3	.392				.476
CulturalEnvi1	.462				.520
CulturalEnvi2	.462				.648
CulturalEnvi3	.428				.542
SatisPolicy2		.550			.569
SatisPolicy3		.536			.553
CGPolicy1		.460			.593
CGPolicy2		.389			.303
CGPolicy3		.511			.478
WorkEnvi1		.673			.627
WorkEnvi2		.503			.563
WorkEnvi3		.580			.553
WorkEnvi4		.600			.544
WorkEnvi5		.622			.587
WorkEnvi6		.644			.629
Extraction Method: Maximum Likelihood. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 22 iterations.					

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยกลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
จำนวน 2 ตัวแปร และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ตัวแปร รวมเป็นจำนวน 5 ตัวแปร

ดังนั้นจึงต้องกำหนดชื่อปัจจัยกลุ่มที่ 1 ใหม่ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ปัจจัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ตัวแปร และปัจจัยกลุ่มที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน จำนวน 3 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่าข้อคำถามที่สะท้อนตัวแปรสังเกตได้ มีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ ซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเชิงทฤษฎี ดังที่แสดงไว้ในบทที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework) ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework)
ที่มา:ปรับปรุงจาก Tan Lee An, et al. (2013)

โดยผู้วิจัยทำการตั้งสมมติฐานใหม่ตามกรอบแนวคิดใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ปัจจัย ดังตารางที่ 4.7 โดยสามารถตั้งสมมติฐานใหม่ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₁₀: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₁₁: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

สมมติฐานที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Employees Engagement)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H2₀: ความผูกพันองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H2₁: ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

4.4 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระโดยวิธี Enter ในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ และแสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานไว้ตามที่กำหนด โดยการใช้สถิติทดสอบ F-test และ t-test (กัลยาและฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

ตารางที่ 4.8 แสดงตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.655	.654	.34477	1.871

a. Predictors: (Constant), Avg_Engage, Avg_QuaWorkLife

b. Dependent Variable: Avg_JobSatis

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.654 หมายถึง ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 65.40 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101.125	2	50.563	425.377	.000 ^b
Residual	53.252	448	.119		
Total	154.377	450			

a. Dependent Variable: Avg_JobSatis

b. Predictors: (Constant), Avg_Engage, Avg_QuaWorkLife

จากตารางที่ 4.9 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้หลักการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งสามารถตั้งสมมติฐานรวมของสมการถดถอยระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

H_1 : ตัวแปรอิสระส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 กล่าวคือ ตัวแปรอิสระส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound Upper Bound
(Constant)	.532	.118		4.495	.000	.299 .764
1 Avg_QuaWorkLife	.674	.045	.676	15.141	.000	.587 .762
Avg_Engage	.169	.046	.163	3.649	.000	.078 .260

a. Dependent Variable: Avg_JobSatis

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เป็นการใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้ผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₁₀: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₁₁: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H₀ ยอมรับ H₁ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

สมมติฐานที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Employees Engagement)

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรของพนักงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₂₀: ความผูกพันองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H₂₁: ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H₀ ยอมรับ H₁ กล่าวคือ ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถเขียนสมการความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในรูปแบบสมการเชิงเส้น ได้ดังนี้

$$\text{ความพึงพอใจในงานของพนักงาน} = 0.674 (\text{Quality of Work Life}) + 0.169 (\text{Employees Engagement})$$

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าทั้ง 2 ปัจจัย ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และความผูกพันองค์กร (Employees Engagement) มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

4.5 การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอย

ผลของการวิเคราะห์ที่ได้ คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน = 0.674 (Quality of Work Life) + 0.169 (Employees Engagement) มีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากการปฏิเสธ H_0 ค่าเฉลี่ยของ error จะต้องไม่เท่ากับ 0 ค่าความเบ้ (Skewness) = -0.026 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า กราฟของค่า error หรือ Residual ค่อนข้างจะสมมาตร

ตารางที่ 4.11 ตาราง Descriptive

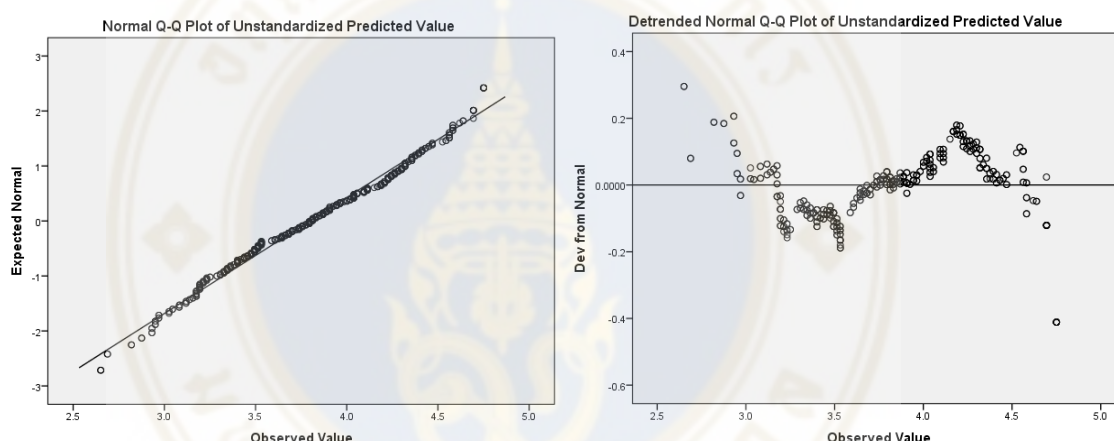
Descriptives			Statistic	Std. Error
Unstandardized Predicted Value	Mean		3.7978566	.02232210
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.7539881	
		Upper Bound	3.8417251	
	5% Trimmed Mean		3.7996073	
	Median		3.8128577	
	Variance		.225	
	Std. Deviation		.47404903	
	Minimum		2.65110	
	Maximum		4.75044	
	Range		2.09935	
	Interquartile Range		.75010	
	Skewness		-.026	.115
	Kurtosis		-.755	.229

ตารางที่ 4.12 ตาราง Test of Normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Predicted Value	.069	451	.000	.985	451	.000

a. Lilliefors Significance Correction

นอกจากการตรวจโดยพิจารณาจากค่าความเบ้แล้ว ในที่นี่จะใช้สถิติทดสอบ Shapiro-Wilk มีค่าเท่ากับ 0.985 และ Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H_0 คือ ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ



ภาพที่ 4.2 กราฟแสดงการแจกแจงแบบปกติ

4.6 บทสรุป

การศึกษาวิจัยบทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 451 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 156 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน มีลักษณะงานด้านสนับสนุน/ปฏิบัติการ จำนวน 380 คน ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 324 คน สังกัดฝ่ายการผลิต จำนวน 154 คน มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุงานอายุงานมากกว่า 5 ปีจำนวน 225 คน

ต่อมาผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจด้วยการกำหนดการหมุนแกนด้วยวิธี Orthogonal Rotation แบบ Varimax ทำให้มีการจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยกลุ่มที่ 1 ใหม่ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ปัจจัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ตัวแปร และปัจจัยกลุ่มที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน จำนวน 3 ตัวแปร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากค่า Sig. ของค่าสถิติ t-test เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และความผูกพันองค์กร (Employees Engagement) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด โดยมีความน่าเชื่อถือ เนื่องจากการปฏิเสธ H_0 ค่าเฉลี่ยของ error จะต้องไม่เท่ากับ 0 ค่าความเบ้ (Skewness) = - 0.026 มีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่า กราฟของค่า error หรือ Residual ก่อนข้างจะสมมาตร นอกจากการตรวจโดยพิจารณาจากค่าความเบ้แล้ว ในที่นี้จะใช้สถิติทดสอบ Shapiro-Wilk มีค่าเท่ากับ 0.985 และ Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 จึงสรุปได้ว่าปฏิเสธ H_0 คือ ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ

บทที่ 5

การสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร” ทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย
- 5.4 บทสรุป

5.1 การสรุปผลการศึกษาวิจัย

5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานทุกระดับชั้นที่ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จำนวน 451 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารทุกส่วนงาน

การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน สายงาน อายุงาน โดยผู้วิจัยอธิบายข้อมูลในลักษณะของค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 การศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ลักษณะงานด้านสนับสนุน/ปฏิบัติการ จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 71.80 สังกัดฝ่ายการผลิต จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงอายุงานอายุงานมากกว่า 5 ปีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เป็นผลให้มีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ ผู้วิจัยจึงต้องทำการตั้งสมมติฐานให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งได้กล่าวไว้ในบทที่ 4 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร เป็นการใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ลำดับ ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน
2	ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 5.1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

H1₀: คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H1₁: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้

สมมติฐานที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร (Employees Engagement)

H2₀: ความผูกพันองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

H2₁: ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท

อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้

5.2 การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษา

ตารางที่ 5.2 แสดงการอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	งานวิจัยที่สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่สอดคล้อง
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร	มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ (Sig. = 0.000)	- งานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562) - งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพในชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง (สุชาธิณี ทองเนื่อนวล, 2561) - งานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน	N/A

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	งานวิจัยที่สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่ สอดคล้อง
		โรงงานอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็งแห่ง หนึ่งในจังหวัดสงขลา (จักรพันธ์ ชูสุวรรณ, 2560) - งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานการ ไฟฟ้านครหลวงจังหวัด กรุงเทพมหานคร (ชัยพร สินพัฒน์พงศ์, 2560) - งานวิจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของ เอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร (ดาริน ปฏิเมธีกรณ์, 2556)	
2. ความผูกพันองค์กรมี อิทธิพลต่อความพึงพอใจใน งานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมการแปรรูป อาหาร	มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญ (Sig. = 0.000)	- งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจ สินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัด จำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร (ชนิ กานต์ กระแก้ว, 2560)	N/A

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	งานวิจัยที่สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่ สอดคล้อง
		- งานวิจัยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทเอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด (ชัยลักษณ์ สุขงาม, 2560) - งานวิจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) - งานวิจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษากลุ่ม SMEs (Anil Kumar, Mohd Azam bin Din and Warren Loo, 2016) - Factors That Influence Employee Job Satisfaction In Food Industry At Kampar, Perak (Tan Lee An, Tang Xin Ying, Tee Han Sheng and Yew Soo Bin, 2013) - งานวิจัยความพึงพอใจใน	

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	งานวิจัยที่สอดคล้อง	งานวิจัยที่ไม่ สอดคล้อง
		การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมแปรรูป โครงสร้างเหล็ก (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) - งานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารและเครื่องดื่มชั้นนำแห่งหนึ่ง (สุรัชย์ น้อยวังคลัง)	

จากตารางที่ 5.2 ผู้วิจัยสามารถแสดงการอภิปรายผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต โดยพิจารณาจากการศึกษาในอุตสาหกรรมลักษณะเดียวกัน ได้แก่ งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพในชีวิตการทำงานของแรงงานสูงอายุที่ทำงานในโรงงานอาหารทะเลแช่แข็ง (สุชาธิณี ทองเนื่อนวล, 2561) งานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา (จักรพันธ์ ชูสุวรรณ, 2560) และจากการศึกษาในอุตสาหกรรมลักษณะอื่นๆ ได้แก่ งานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทฮันนี่เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562) งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงจังหวัดกรุงเทพมหานคร (ชัยพร สีนพัฒน์พงศ์, 2560) และงานวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556)

ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตเช่นเดียวกัน โดยพิจารณาจากการศึกษาในอุตสาหกรรมลักษณะใกล้เคียงกัน ได้แก่ งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ชนิกานต์ กระแก้ว, 2560) งานวิจัยปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทเอมอร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด (ธัญลักษณ์ สุขงาม, 2560) งานวิจัยความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (กัญจน์ภัส ชูผล, 2559) งานวิจัยการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร: กรณีศึกษากลุ่ม SMEs (Anil Kumar, Mohd Azam bin Din and Warren Loo, 2016) งานวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) และงานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตอาหารและเครื่องดื่มชั้นนำแห่งหนึ่ง (สุรัช น้อยวงศ์)

ทั้งนี้ ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยตามแบบจำลองที่ได้กำหนดเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยที่ได้รับระบุไว้ในบทที่ 2 เรื่อง Factors That Influence Employee Job Satisfaction In Food Industry At Kampar, Perak (Tan Lee An, Tang Xin Ying, Tee Han Sheng and Yew Soo Bin, 2013) ที่ได้ศึกษาในองค์ประกอบปัจจัยและรูปแบบอุตสาหกรรมลักษณะเดียวกัน แตกต่างกันในส่วนบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งต่อให้มีบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานในอุตสาหกรรมอาหารในประเทศมาเลเซียกับประเทศไทย แต่ผลการศึกษาดังกล่าวยังคงมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ทั้งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

5.2.2 ข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยตามแบบจำลอง Factors That Influence Employee Job Satisfaction In Food Industry At Kampar, Perak (Tan Lee An, Tang Xin Ying, Tee Han Sheng and Yew Soo Bin, 2013) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความ

คิดเห็น (Questionnaire) ออนไลน์ จากพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล ทำให้ผู้วิจัยสามารถพบข้อค้นพบใหม่ทางวิชาการ ดังนี้

5.2.2.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบว่าข้อคำถามที่สะท้อนตัวแปรสังเกตได้ มีการจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ ซึ่งไม่เป็นไปตามกรอบแนวคิด ดังที่แสดงไว้ในบทที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำเสนอกรอบแนวคิดงานวิจัยใหม่ (Modified Conceptual Framework) ที่ปรากฏในบทที่ 4 โดยมีรายละเอียด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) ถูกจัดกลุ่มความสัมพันธ์ใหม่ เป็นปัจจัยกลุ่มที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 2 ตัวแปร และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ตัวแปร รวมเป็นจำนวน 5 ตัวแปร และปัจจัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) จำนวน 3 ตัวแปร และปัจจัยกลุ่มที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน (Employees Engagement) จำนวน 3 ตัวแปร

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employees Engagement) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1.1 ข้อเสนอแนะในระดับอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จากผลการวิจัยพบว่า หากในระดับอุตสาหกรรมให้ความสำคัญและสามารถส่งเสริมการพัฒนาปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employees Engagement) เพื่อนำไปสู่ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่สูงขึ้นได้ จะสามารถผลักดันให้องค์กรและแรงงานที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารมีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำงาน สามารถตอบสนองแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารแห่งอนาคต (Future Food) ของประเทศไทยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีความพร้อมในการตอบสนองนโยบายใหม่ที่ได้รับจากการพาณิชย์และการอุตสาหกรรมที่จะยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารของไทยในอนาคตได้

5.3.1.2 ข้อเสนอแนะในระดับองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ปรากฏค่าคะแนนระดับสูง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employees Engagement) และ 2) ปัจจัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefit) จึงเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญตามรายละเอียดข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employees Engagement) โดยเฉพาะพนักงานที่มีความมุ่งมั่น (Strive) ในการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) ที่อยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานเหล่านี้เป็นพนักงานมีความพร้อมที่จะมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร เพราะหากไม่ให้ความสำคัญพนักงานมีความพร้อมที่จะลาออก เปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาสใหม่เข้ามาเสมอ รวมถึงมีโอกาสในการพูดถึงองค์กรในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมถึงการไม่แนะนำคนใกล้ชิดหรือคนรู้จักมาทำงานกับองค์กร

ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในส่วนนี้เพิ่มขึ้น ด้วยการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างแรงด่วน อาทิ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน การสื่อสารความตั้งใจและคุณค่าที่องค์กรมอบให้พนักงาน รวมถึงการให้รางวัล คำชมเชย เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทอย่างเต็มที่ เต็มใจ สื่อสารในแง่บวกที่ดีขององค์กรให้กับลูกค้าทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น ซึ่งสามารถลดการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ประเด็นที่ 2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefit) ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้และการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี เนื่องจากการทบทวนในประเด็นดังกล่าวเพื่อให้พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และปรับขึ้นค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอเหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) รวมถึงมีสวัสดิการที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการและความเป็นอยู่ของพนักงาน โดยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สวัสดิการ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับตำแหน่งให้มีความเป็นมาตรฐานทั่วทั้งองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและขวัญกำลังใจของพนักงาน

การพัฒนาปรับปรุงทั้ง 2 ประเด็นปัจจัยข้างต้น จะทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงลดความเสี่ยงต่อการเกิดภาพลักษณ์ในเชิงลบของธุรกิจได้อีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะทางด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลผ่านโปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ IBM SPSS Statistics Version 21 ทำให้ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถระบุได้เพียงว่าข้อสมมติฐานใดบ้างถูกให้การยอมรับ หรือถูกปฏิเสธเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพิ่มเติมเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึก ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการสนับสนุนผลการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รวมถึงสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะแก่กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารได้อย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

และอีกประเด็นสำคัญหนึ่ง ในการศึกษาวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวัด/แบบวัดที่เหมาะสมกับบริบทในการศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มความแม่นยำของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทในอนาคต

5.4 บทสรุป

บทสรุปของการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร จากผู้ตอบแบบสอบถาม 451 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร และจากการอภิปรายผลสามารถสนับสนุนได้ว่า ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต อีกทั้งยังพบข้อค้นพบใหม่ของการจัดกลุ่มตัวแปรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในภาคปฏิบัติกับกลุ่มอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร รวมถึงข้อเสนอแนะด้านการศึกษาวิจัยและงานวิชาการด้วย

บรรณานุกรม

- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และอุทัยวรรณ สายพัฒนา. (2556). ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <http://www.watpon.com/Elearning/validity.pdf>.
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). สารนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.
- ต่อทอง ทองหล่อ. (2562). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับข้อสังหาริมทรัพย์เกี่ยวข้องกันอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/gD4Eb>.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. [ม.ป.ท.].
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พี.เอ็น. การพิมพ์
- ประภาพร พุกกะศรี. (2557). คำตอบแทน. งานวิจัยเรื่องปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
- ปาทัน กนกวงษ์วัฒ และบุญจิม ไชยศรียา. (2559). การประชุม National Forum Human Resources for Health 2017. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก <http://203.157.184.6/bookalakorn/fileupload/96202%20Employee%20Engagement.pdf>.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need). สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). สภาพแวดล้อมในการทำงาน. งานวิจัยเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.

- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2539). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2566, จาก [http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2 . php?id = 7 7 3 §ion = 30&issues = 74](http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74)
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). ส่วนประกอบค่าตอบแทน. งานวิจัยเรื่องการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2560). 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560. หน้า 20.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2565, จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid = 6420&filename = develop_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)
- Aon Hewitt. (2015). Model of Employee Engagement. Retrieved February 6, 2022, from <https://www.asia.aonhumancapital.com/document-files/thought-leadership/people-and-performance/model-of-employee-engagement.pdf>
- Bollen, K. A. (1989). Structural Equations with Latent Variables. North Carolina: John Wiley & Sons, Inc.
- Chiradeep B. (2021). What Is Job Satisfaction? Definition, Factors, Importance, Statistics, and Examples. Retrieved April 20th, 2022, from <https://www.toolbox.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>
- Clayton P. Alderfer. (1976). Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of. Abraham Maslow. New York: Harper and Row. Katz and Brenda. (1973).
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. The American Psychologist Association, 1(2), 34-43.
- Drost, E. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. Education Research and Perspectives. 38(1): 105 – 123.
- Expert Program Management (2018). Herzberg's Motivation Theory – Two Factor Theory. Retrieved April 3th, 2022, from <https://expertprogrammanagement.com/2018/04/herzbergs-two-factor-theory/>

- Gallup Organization. (2007). Employee Engagement. SHRM Research “Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage, 2007, March P.52
- Gilmer. (1973). Applied psychology. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, R., & Suttle L. J. (1977). Improving life at work: behavior science approaches to organizational change. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- HR NOTE.asia. (2019). Employee Engagement. Retrieved February 6th, 2022, from <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- HR NOTE.asia. (2021). Employee Satisfaction. Retrieved April 20th, 2022, from <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>
- Kjerulf, Alexander. (2007). Praise for Happy Hour is 9 to 5. Petersburg: Alexander.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. Nursing Research, 35, 382-385.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: As Experienced, As Expressed. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Maslow. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review vol.50 p.370-396.
- Nancy R. Lockwood. 2007. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage : HR’s Strategic Role. HR Magazine. 52 (March) : 1-11.
- Punch, K. (1998). Introduction to Social Research. London: Sage Publications Ltd Siedlecki, K. L., Stern, Y., Reuben, A., Sacco, R. L. Elkind, M. S. V., and Wright, C.
- Nancy R. Lockwood. (2007). Employee Engagement. Employee Engagement. SHRM Research “Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage, 2007, March P.52
- Steers, R.M. 1977. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science Quarterly. 22(March 1977) : 46-56.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Trochim W. M. K. (2006). Research Methods Knowledge Base. Retrieved March 11, 2020, from <http://www.socialresearchmethods.net/kb/index.php>
- United Nations (2015). Department of Economic and Social Affairs: Sustainable Development Goals. Retrieved April 8th, 2022, from <https://sdgs.un.org/goals>

- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.). The Quality of Working. New York: The Free Press, Life.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). Measurement in Nursing and Health Research. (4 th ed.). New York. Springer.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. The Psychologist, 20(12): 726-729.
- Yaghmaie, F. (2003). Content Validity and its Estimation. Journal of Medical Education. 3(1): 25 – 27.



แบบสอบถามการวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นายพันธิน ไชยมงคล นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรม การแปรรูปอาหาร เพื่อเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและการบริหารจัดการองค์กร จึงมีความประสงค์เก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยและเพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงทั้งเกี่ยวกับตัวท่านและองค์กรของท่าน ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับตามจรรยาบรรณของการวิจัย โดยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แบบสอบถามทั้งหมดมี 6 หน้า ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 12 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมาพร้อมนี้

นายพันธิน ไชยมงคล

นักศึกษาระดับปริญญาโท

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 1 แบบวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยระดับบุคคล)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ เพศทางเลือก

2. อายุ

☐ 21 - 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

4. งานของท่านเป็นงานในลักษณะใด

☐ งานด้านบริหาร

☐ งานด้านสนับสนุน/ปฏิบัติการ

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

5. ท่านปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งใด

☐ ปฏิบัติงาน

☐ ผู้บริหารระดับกลาง (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน)

☐ ผู้บริหารระดับสูง

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

6. สายงานของท่าน

☐ ฝ่ายบริหาร

☐ ฝ่ายวิศวกรรม

☐ ฝ่ายการผลิต

☐ ฝ่าย

คลังสินค้า

☐ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

☐ ฝ่ายการตลาด

☐ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา

☐ ฝ่าย

ควบคุมมาตรฐาน ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1-5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน จำนวน 36 ข้อ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูล/ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ส่วนที่ 2 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์							
2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน							
1	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/ กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่าน	5	4	3	2	1	
2	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ปรับ ขึ้นค่าเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม	5	4	3	2	1	
3	ความถูกต้อง ตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่าน	5	4	3	2	1	
2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน/ผลประโยชน์							
4	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้	5	4	3	2	1	
5	ท่านพึงพอใจกับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพของท่านจาก องค์กร	5	4	3	2	1	
6	ท่านสามารถใช้สิทธิวันลาได้ตามที่กฎหมายกำหนด	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงาน							
3.1 การพูดถึงองค์กร							
7	ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กร ของท่าน	5	4	3	2	1	
8	หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่าน จะปกป้ององค์กรของท่าน	5	4	3	2	1	
9	ท่านพูดถึงองค์กร เพื่อนร่วมงานในเชิงบวก	5	4	3	2	1	
3.2 การคงอยู่							
10	ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากร/ ได้ทำงาน ในองค์กรนี้	5	4	3	2	1	

11	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่น ชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป	5	4	3	2	1
12	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรนี้	5	4	3	2	1
3.3 ความมุ่งมั่น						
13	ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	5	4	3	2	1
14	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถในการทำงาน ตนเองอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
15	ท่านพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำองค์กร ไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
16	องค์กรของท่านมีอุณหภูมิพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม	5	4	3	2	1
17	องค์กรของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมแก่การทำงาน	5	4	3	2	1
18	องค์กรของท่านมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยในการ ทำงาน	5	4	3	2	1
4.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม						
19	ท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมของ องค์กร	5	4	3	2	1
20	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงาน รับรู้ถึงความเป็นมิตร ให้การสนับสนุน	5	4	3	2	1
21	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	5	4	3	2	1
4.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม						
22	องค์กรของท่านมีเครื่องมือ เครื่องจักร สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน	5	4	3	2	1
23	องค์กรของท่านมีการให้ความสำคัญต่อพฤติกรรม การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	5	4	3	2	1
24	องค์กรของท่านมีการให้ความสำคัญอย่างทั่วถึงกับ ความหลากหลายของประเพณี ความเชื่อ	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในงาน						
5.1 ด้านนโยบาย						
25	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแล	5	4	3	2	1

	พนักงานอย่างเป็นธรรม					
26	องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน	5	4	3	2	1
27	องค์กรของท่านมีการสื่อสารนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง	5	4	3	2	1
5.2 การกำกับดูแลพนักงาน						
28	องค์กรของท่านดูแลพนักงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	5	4	3	2	1
29	องค์กรของท่านไม่มีการกลั่นแกล้งกันในที่ทำงาน	5	4	3	2	1
30	องค์กรของท่านมีการจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม กรณีเกิดเหตุข้อร้องเรียน	5	4	3	2	1
5.3 สภาพการทำงาน						
31	งานของท่าน มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	5	4	3	2	1
32	งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	5	4	3	2	1
33	ในการทำงาน ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ กับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน	5	4	3	2	1
34	โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	5	4	3	2	1
35	โดยรวมแล้วในที่ทำงานของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน	5	4	3	2	1
36	ท่านมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1