

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

Factors Affecting Job Satisfaction of Operators from P P (Thailand) Company Limited in Amata Na Korn Industrial Estate Chonburi Province

ภาวิณี บุญสมศรี*
พัฒน พันธ์รังสรรค์**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิต

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโลจิตพบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ย โรคประจำตัว พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านองค์การพบว่า ด้านรายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญและสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ความสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน, ลักษณะการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยด้านองค์การ

*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (2558)

** Ph.D. สาขาเศรษฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2554) ปัจจุบันเป็น อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Abstract

The objectives of this study were study an overview of operators in automotive manufacturing of PP (Thailand) Company in Amata Nakhon Industrial Chonburi Province for study to factors affecting job satisfaction .The primary data were obtained from questionnaire surveyed from 400 operators who worked at PP (Thailand) Company Limited. The analytical tools employed were percentage, arithmetic mean, standard deviation and logit model.

The result according to logit model showed that factors which significantly explained job satisfaction of operators from PP (Thailand) Company Limited at a statistical significance level of 0.10 were age, education, average monthly income, disease condition behavior and job characteristics at a statistical significance level of 0.10. Moreover, the organization factors which significantly affected job satisfaction of operator were income, welfare, working environment, safety, relationship with peers and job stability.

Keywords: Work Behavior, Job Characteristics, Job Satisfaction, Organization Factors

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ แต่ในความเป็นจริงแล้วมีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น เนื่องจากการจ้างงานแรงงานต่างชาติภายในประเทศเพิ่มขึ้น ปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงโครงสร้างและค่านิยมการศึกษาของไทยที่ไม่ตอบสนองความต้องการภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากคนไทยนิยมเรียนสูงขึ้น หากพิจารณาจำนวนผู้ว่างงานแบ่งตามระดับการศึกษา ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา กําลังแรงงานไทยนิยมเรียนสูงขึ้นในระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่กลับมีสัดส่วนการว่างงานเพิ่มขึ้นมาก ขณะที่กําลังแรงงานในระดับ ปวช.-ปวส. มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ อีกปัจจัยที่ทำให้ขาดแคลนแรงงานภาคอุตสาหกรรมเป็นเพราะว่าค่าจ้างภาคบริการดึงดูดแรงงานมากกว่า ซึ่งในปี 2556 ภาคบริการมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 17,623 บาท/เดือน ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมมีอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 10,968 บาท/เดือน อีกทั้งประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุ

(Ageing Society) และในปี 2573 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society)

จากข้อมูลสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ในปี 2557 ประเทศไทยมีจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ประมาณ 38.4 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 59 ของจำนวนประชากรไทยทั้งหมด ซึ่งในช่วงสิบปีที่ผ่านมา (นับจากปี 2547) กำลังแรงงานไทยได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 7.64 ทั้งนี้ ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราผู้มีงานทำหรือสัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งในปี 2547 มีสัดส่วนผู้มีงานทำต่อกำลังแรงงานคิดเป็นอัตราร้อยละ 97.23 และได้เพิ่มขึ้นเป็นอัตราร้อยละ 98.35 ในปี 2557 ขณะเดียวกัน ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา อัตราการว่างงานหรือสัดส่วนผู้ว่างงานต่อกำลังแรงงาน ก็ได้ปรับตัวลดลง จากอัตราร้อยละ 2.07 เป็นร้อยละ 0.95 สะท้อนให้เห็นว่า ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา ตลาดแรงงานของไทยปรับตัวดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาในปัจจุบัน พบว่า ตลาดแรงงานไทยในปี 2557 ได้เริ่มประสบปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 28.17 เมื่อเทียบกับปี 2556

สำหรับปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบัน พบว่ามีการโยกย้ายแรงงานไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันมากที่สุด รองลงมา คือปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ผลิต แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมโยกย้ายไปสู่ภาคบริการ อีกทั้งปัญหาอื่นๆ เช่น แรงงานลาออก เพื่อไปเรียนต่อ หรือทำกิจการส่วนตัว แรงงานไม่มีความอดทน แรงงานไม่มีความตั้งใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แรงงานไม่มีความพร้อมในการทำงานไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และปัญหาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน ทำให้ผู้ประกอบการ พยายามที่จะรักษากำลังแรงงานของตนไว้ โดยการปรับค่าจ้าง สวัสดิการ หรือผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อลดปัญหาการลาออกให้ได้มากที่สุด เพราะการลาออกเป็นภาระและต้นทุนด้านบุคลากรของบริษัท

บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด (PP (Thailand) Co., Ltd.; PPT) เป็นผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ส่งมอบให้กับผู้ประกอบรถยนต์ ทั้งภายในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศ กำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานเช่นกัน โดยเฉพาะ แรงงานระดับปฏิบัติการ ทำให้มีกำลังคนไม่เพียงพอต่อการผลิต ส่งผลให้บริษัทไม่สามารถผลิตชิ้นงานออกจำหน่ายให้ลูกค้าได้ตรงตามเป้าหมายได้ ทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสเป็นอย่างมาก ทั้งที่มีกำลังการผลิตของเครื่องจักร และวัตถุดิบที่เพียงพอก็ตาม บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด (PP (Thailand) Co., Ltd.; PPT) ประกอบกิจการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และ

อะไหล่ทดแทน เพื่อส่งมอบให้กับผู้ประกอบการรถยนต์ทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ เช่น โตโยต้า ฮอนด้า นิสสัน มิตซูบิชิ เจเนอรัล มอเตอร์ อีซูซุ ภายใต้นโยบายการสนับสนุนการลงทุนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐและศักยภาพของบริษัท ทำให้บริษัทพีทีพีเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีบริษัทพีทีพีในประเทศไทยทั้งสิ้น 9 บริษัท รวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัทพีทีพีประเทศไทย"

บริษัท พีทีพี (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทแรกของกลุ่มบริษัทพีทีพีประเทศไทยในประเทศไทย โดยมีบริษัทแม่ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า และพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ธุรกิจมีการขยายตัวและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท พีทีพี (ประเทศไทย) จำกัด คือผลิตแอร์รถยนต์และชิ้นส่วนระบบไฟฟ้าในรถยนต์ ให้กับกลุ่มลูกค้าหลัก ได้แก่ โตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) และส่งออกไปเอเชีย และอเมริกา ขอดขายบริษัทของปีงบประมาณ 33,105 ล้านบาท โดยจำแนกสายผลิตภัณฑ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ ชิ้นส่วนแอร์ความร้อนของรถยนต์ และชิ้นส่วนระบบไฟฟ้าของรถยนต์

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

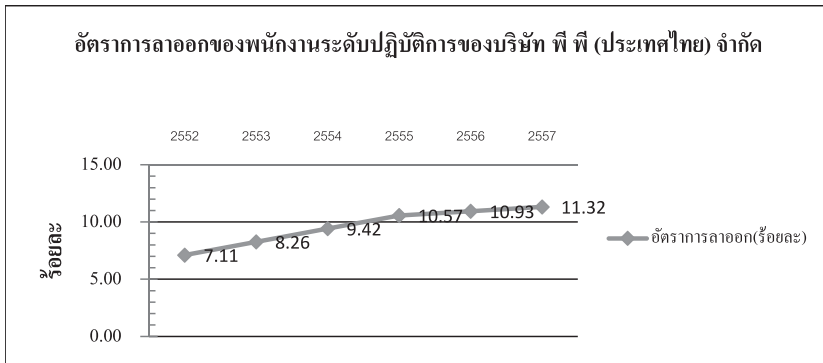
- 1) ประเภทชิ้นส่วนแอร์ ความร้อนรถยนต์ ได้แก่ อีวาโปเรเตอร์ (Evaporator) หม้อน้ำ (Radiator) คอนเดนเซอร์หรือคอยล์ร้อน (Condenser) ออยล์คูลเลอร์ (Oil cooler)
- 2) ประเภทชิ้นส่วนระบบไฟฟ้า ได้แก่ ไดชาร์จ (Alternator) ไดสตาร์ท (Starter) แมกเนโต (Magnet) หัวเผา (Glow Plug)

ตารางที่ 1 สถิติลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พีทีพี (ประเทศไทย) จำกัด

ปี	2552	2553	2554	2555	2556	2557
จำนวนพนักงาน(คน)	900	956	1200	1580	1665	1793
จำนวนพนักงานที่ลาออก(คน)	64	79	113	167	182	203
การลาออก (ร้อยละ)	7.11	8.26	9.42	10.57	10.93	11.32

ที่มา: ฝ่ายบุคคลบริษัท พีทีพี (ประเทศไทย) จำกัด (2557)

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการเพิ่มมากขึ้นทุกปี แปรผันกับจำนวนพนักงานที่ลาออกในทิศทางเดียวกัน คืออัตราการลาออกก็เพิ่มขึ้นทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ถึงปี พ.ศ. 2557



ภาพที่ 1 อัตราการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2552-2557

ที่มา: ฝ่ายบุคคลบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด (2557)

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าสถิติการลาออกของบริษัท ฯ จะมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี จนในปี พ.ศ.2557 อัตราการลาออกของพนักงานสูงถึงร้อยละ 11.32 ถือเป็นอัตราที่สูงมาก ซึ่งสาเหตุการลาออกยังสรุปไม่ได้ว่า เกี่ยวข้องกับเรื่องเงิน หรือรายได้ทั้งหมด อาจะมาจากปัจจัยอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความมั่นคง ความก้าวหน้า หรืออื่นๆ ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน จนไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป องค์กรจึงควรทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจเกิดทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อองค์กร

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจะทำการศึกษาด้านปัจจัยต่างๆ โดยอ้างอิงจากนโยบายบริษัทที่กำหนดไว้ ว่ามีผลต่อความพึงพอใจงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด สำหรับใช้เป็นข้อมูล ในการแก้ปัญหาระยะยาวและแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังสามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจจะมีการลาออกของพนักงานได้ อันนำไปสู่การลดปัญหาการลาออกจากองค์กรที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และยังเป็แนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ในการทำงานให้เหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร ให้บรรลุสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์

1. **พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นงานโดยตรง ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน การตัดสินใจ การวางแผนและไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงาน ใช้เฉพาะบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ หรือความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุก ร่าเริง เป็นต้น เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานแล้ว จะส่งผลให้พนักงานมีความพยายาม อุตสาหะ มีความสุขในการทำงานและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จลุล่วง

3. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ประเภทการจ้างงาน อาชีพ เป็นต้น

4. **ลักษณะงาน** หมายถึง รูปแบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานที่พนักงานต้องทำ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำให้งานเสร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. **ปัจจัยด้านองค์การ** หมายถึง ลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน

สมมติฐานการศึกษา

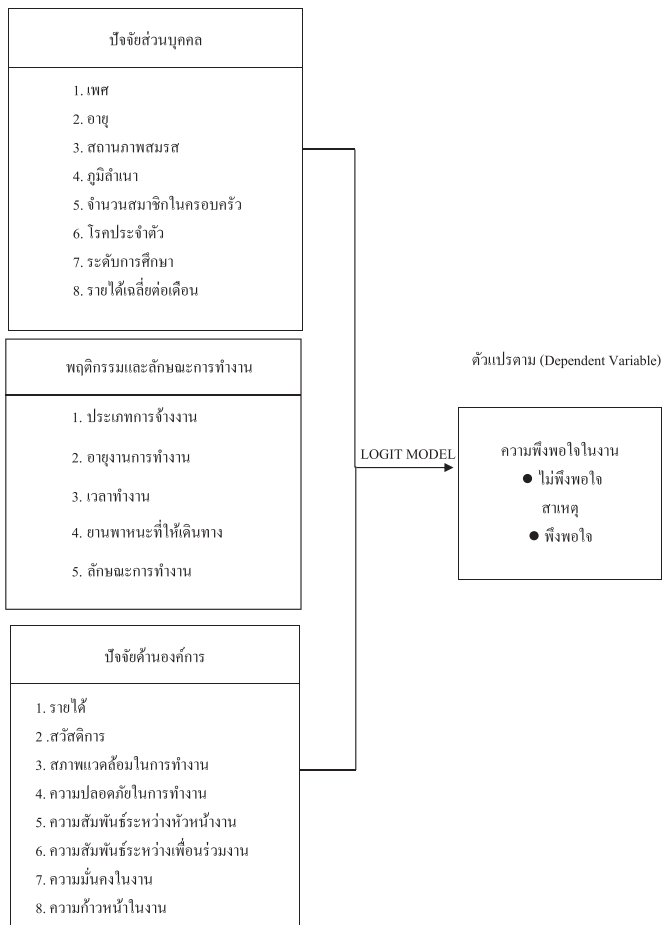
การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิต (Logit Model) ได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H0) : ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยด้านองค์การ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และปัจจัยด้านองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable)



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิดในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานจำนวน 1,875 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ให้หลักความน่าจะเป็น (Non-Propability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) รายละเอียดที่ใช้ในการสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลด้าน ประชากรศาสตร์ ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน ข้อมูลลักษณะการทำงาน ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด รวมจากเอกสารวิชาการ วารสาร องค์กรความรู้ต่างๆ ที่มีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเอกสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายว่าลักษณะประชากรแบ่งเป็น 5 ประการ ซึ่งอธิบายได้ชัดเจนขึ้นคือ

1. เพศ บุคคลจะมีความแตกต่างกันทั้งด้านกายภาพบุคลิกและลักษณะนิสัย ใจคอ ในเรื่องเพศก็เช่นกัน ผู้หญิงและผู้ชายจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยม และ ทักษะคติ เนื่องจากสังคม และวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักจะเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) โอนอ่อนผ่อนตามและเป็นแม่บ้าน แม่เรือน และผู้หญิงถูกชักจูงใจง่ายกว่าผู้ชาย ลักษณะด้านอื่นๆ ได้แก่ ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่า ผู้หญิง และสามารถจดจำข่าวได้มากกว่าผู้หญิงด้วย แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่หยั่งถึงจิตใจของคนได้ดีกว่า ผู้ชาย

2. **อายุ** ผู้รับข่าวสารเป็นลักษณะประการหนึ่งที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ ความเป็นเหตุเป็นผล อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความเหมือนหรือแตกต่างกัน ในเรื่องความคิด และพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่คนที่มีอายุมาก มักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยมมากกว่า นอกจากความแตกต่าง ในเรื่องของความคิดแล้ว อายุ ยังเป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่าย ในการชักจูงใจด้วย เมื่อคนมีอายุมากขึ้น โอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกจูงใจจะน้อยลง นอกจากนั้นในปกติแล้วคนที่มีวัยต่างกัน มักจะมีความต้องการในสิ่งต่างๆ แตกต่าง กันไปด้วย เช่น คนวัยกลางคน และคนสูงอายุ มักจะคิดถึงเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ในขณะที่คนหนุ่มสาวอาจจะสนใจในเรื่องการศึกษาความยุติธรรม เป็นต้น ซึ่ง ปริญ ลักขิตานนท์ (2536) กล่าวเสริมว่าช่วงอายุสามารถแบ่งได้เป็น 5 ช่วง คือ ช่วงวัยทารก ช่วงเด็ก ช่วงวัยผู้ใหญ่ และช่วงวัยชรา แต่ละวัยนั้นมีความนึกคิด ความคิดริเริ่ม สภาพร่างกายที่แตกต่างกัน

3. **รายได้** รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการตลอดจนความคิดเห็น ของคนเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมของคน คนที่มีฐานะหรือรายได้สูงขึ้นจะใช้ สื่อมวลชนมากขึ้นด้วย ซึ่งมักจะเป็นการใช้เพื่อแสวงหาข่าวสารสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ ในโอกาสต่อไป

4. **ระดับการศึกษา** คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ในต่างยุคกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ค่านิยม และความต้องการ ที่แตกต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือมีความรู้ดี จะได้เปรียบ อย่างมากในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดี ทั้งนี้เพราะคนเหล่านี้มีความรู้กว้างขวางในหลายเรื่อง โดยทั่วไปคนที่มีการศึกษาสูงมักใช้สื่อมวลชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย คนที่มีการศึกษา สูงมักใช้สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาน้อยมักใช้สื่อประเภทวิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์

5. **อาชีพ** คนที่มีอาชีพต่างกันย่อมมีแนวคิด ค่านิยมที่มีต่อสิ่งต่างๆ แตกต่าง กันออกไป ผู้ที่รับราชการมักคำนึงถึงยศถาบรรดาศักดิ์ ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิ ของความเป็นราชการ ในขณะที่คนทำธุรกิจเอกชนอาจคำนึงถึงรายได้และสถานภาพ ในสังคมของตนแม้แต่คนที่รับราชการด้วยเช่นกันก็มีความคิดเห็นและค่านิยมตลอดจน พฤติกรรมที่แตกต่างกันทั้งทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล ผู้พิพากษา ครู นักธุรกิจ พนักงาน เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่ง มหาวิทยาลัยเบรนดิส์เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการคือ บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตาม ความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อนเมื่อความต้องการลำดับต่ำ ได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นสูงต่อไป มาสโลว์เห็นว่า ความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่ม จัดแบ่งได้เป็นระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้

1) ความต้องการด้านทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการตามลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัยเขาจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิต และสุขภาพ การตอบสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงานความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ความต้องการด้านทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้วคนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจ และสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเอง และเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ชต ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้า ในงานอาชีพ เป็นต้น

5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จ ในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถ ให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น สองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัยอีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียงและต้องการความเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ถือเป็นความต้องการระดับ สูงสุด และอธิบายว่าต้องการความระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอก ตัวบุคคล ส่วนต้องการความระดับสูงจะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ต้องการความที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถ เป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมด ของมาสโลว์แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบาย องค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) เป็นทฤษฎีการจูงใจภายนอก (External Motivation) เพราะการควบคุมปัจจัยต่างๆที่จะทำให้ คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในงาน แยกได้เป็น ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (Motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจ ในงาน (Hygiene) จึงเรียก ทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้งานมีความรู้สึที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น พบว่าปัจจัยที่มี ผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานอันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำได้แก่ ความสำเร็จในชีวิต (Achievement) การเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (Recognition) งานที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility) งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า (Advancement) ตำแหน่งงานที่ดี (Work Itself) งานมีความสุข (Growth)

2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น สถานภาพของตนเองในงาน ความมั่นคงปลอดภัย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สมการแบบจำลองโลจิสต์

การทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน และปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยอาศัยการวิเคราะห์ ในรูปแบบของแบบจำลองโลจิสต์ (Logit Model) เพื่อศึกษาความน่าจะเป็นของความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตัวแปรตามขึ้นกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนสมาชิกในครอบครัว โรคประจำตัว ระดับการศึกษา ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตามด้านพฤติกรรมและลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน อายุงานปัจจุบัน เวลาการทำงาน ขานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ลักษณะการทำงาน รวมทั้งปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ รายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และ ความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ พฤติกรรมแลลักษณะการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ พฤติกรรมแลลักษณะการทำงาน					
ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ (b)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	Z - stat	P - value	Marginal Effect (dy/dx)
ค่าคงที่	-3.6326	1.8967	-1.92	0.000	
หญิง	-0.3507	0.2863	-1.22	0.221	-0.0523
อายุ					
19 – 25 ปี		(Base Group)			
26 – 30 ปี	0.3524	0.3316	1.06	0.288	0.0557
31 – 35 ปี	0.4662	0.3651	1.28	0.202	0.0772
35 ปีขึ้นไป	1.2559	0.5640	2.23	0.026*	0.2526
ระดับการศึกษา					
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือ เทียบเท่า		(Base Group)			
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	-0.5905	0.4589	-1.29	0.198	-0.0814
ปวช. หรือเทียบเท่า	-0.5370	0.4395	-1.22	0.222	-0.0779
ปวส. หรือเทียบเท่า	-1.2628	0.4940	-2.56	0.011*	-0.1621
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
9,000 – 15,000 บาท		(Base Group)			
15,001 – 20,000 บาท	0.6682	0.4502	1.48	0.138	0.1118
20,001 – 25,000 บาท	-0.0616	0.5543	-0.11	0.912	-0.0092
มากกว่า 25,000 บาท	0.9948	0.4400	2.26	0.024*	0.1589
ประเภทการจ้างงาน					
พนักงานประจำ		(Base Group)			
พนักงานรายวัน	0.3965	0.3129	1.27	0.205	0.0641
โรคประจำตัว					
มี		(Base Group)			
ไม่มี	-0.6303	0.3721	-1.69	0.090*	-0.1090

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ (b)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	Z - stat	P - value	Marginal Effect (dy/dx)
ลักษณะการทำงาน					
- ลักษณะงานที่ทำในแต่ละวัน เป็นการทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ไม่	-0.5981	0.2903	-2.06	0.039*	-0.0951
- มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน งานที่ทำอยู่ไม่ต้องใช้เครื่องจักร	1.2648	0.6835	1.85	0.064*	0.1866
- งานที่ต้องมีพนักงานมากกว่า 2 คนทำร่วมกัน	0.5497	0.3179	1.73	0.084*	0.0794
- งานที่ต้องใช้เครื่องจักร เช่น เครน รถโฟล์คลิฟต์ เครื่องจักร	1.1867	0.6925	1.71	0.087*	0.1870
ด้านรายได้					
- เงินเดือน ค่าล่วงเวลา รวมถึง รายได้อื่นๆต่อเดือนเพียงพอ สำหรับค่าครองชีพ	-0.1775	0.2620	-0.68	0.498	-0.0269
- นโยบายการพิจารณาปรับเงิน เดือนและ โบนัสประจำปี	0.6324	0.2501	2.53	0.011*	0.0961
ด้านสวัสดิการ					
- นโยบายปรับสวัสดิการประจำปี	-0.1901	0.2015	-0.94	0.345	-0.0289
- สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงิน ช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล ค่า ใช้จ่ายเงินสมทบงานบวช งานศพ งานแต่งงาน และอื่นๆ	0.3050	0.1628	1.87	0.061*	0.0463
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน					
- ความสะอาดของพื้นที่ปฏิบัติงาน และบริเวณรอบๆ โรงงาน	-0.3130	0.2096	-1.49	0.135	-0.0475
- อุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน มีเพียงพอ และมีการจัดเก็บเบิก จ่ายอย่างเป็นระบบ	0.4001	0.1893	2.11	0.035*	0.0608
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
- การฝึกอบรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	-0.4231	0.1745	-2.42	0.015*	-0.0643

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ พฤติกรรมแลลักษณะการทำงาน (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ (b)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	Z - stat	P - value	Marginal Effect (dy/dx)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
-ความใส่ใจ ช่วยเหลือ และมีน้ำใจ ต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งใน เวลางานและนอกเวลางาน	-0.4965	0.1699	-2.92	0.003*	-0.0754
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
- ความไว้วางใจ และการให้อำนาจ การตัดสินใจในเรื่องงานที่สำคัญๆ	0.2672	0.1552	1.72	0.085*	0.0406
LR chi2(97) = 63.60 Prob > chi2 = 0.0001 Overall percentage Correct = 78.68					

หมายเหตุ:* แสดงถึงมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10

ที่มา: จากการสำรวจและการคำนวณ

เมื่อพิจารณาค่า LR Chi-Square = 63.60 อธิบายได้ว่าแบบจำลองนี้ สามารถอธิบายความพึงพอใจได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10 นั่นคือสามารถใช้แบบจำลองนี้ ประเมินการหรือพยากรณ์ความน่าจะเป็นที่พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด จะมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ พิจารณา Overall Percentage Correct เท่ากับ 78.68 อธิบายได้ว่าแบบจำลองนี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละ 78.68

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยในตารางที่ 2 สามารถเขียนสมการถดถอยระหว่างที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทการจ้างงาน โรคประจำตัว ลักษณะการทำงาน ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

สรุปความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = -3.633 - 0.351\text{gender}_2 + 0.352\text{age}_2 + 0.466\text{age}_3 + 1.256\text{age}_4 - 0.591\text{education}_2 - 0.537\text{education}_3 \\ (-1.22) \quad (1.06) \quad (1.28) \quad (2.23)^* \quad (-1.29) \quad (-1.22) \\ -1.263\text{education}_4 + 0.668\text{incom}_2 - 0.062\text{incom}_3 + 0.995\text{income}_4 + 0.397\text{employment}_2 - 0.630\text{disease}_2 - 0.598\text{a} \\ (-2.56)^* \quad (1.48) \quad (-0.11) \quad (2.26)^* \quad (1.27) \quad (-1.69)^* \quad (-2.06)^* \\ + 1.265\text{i} + 0.550\text{f} + 1.187\text{h} + 0.632\text{compensation}_3 + 0.305\text{welfare}_3 + 0.400\text{environment}_3 - 0.423\text{safe}_1 \\ (1.85) \quad (1.73)^* \quad (1.71)^* \quad (2.53)^* \quad (1.87)^* \quad (2.11)^* \quad (-2.42) \\ - 0.190\text{welfare}_1 - 0.313\text{environment}_1 + 0.267\text{advancement}_3 - 0.497\text{relation}_2 + 0.305\text{stability}_1 - 0.177\text{compensation}_1 \\ (-0.94) \quad (-1.49) \quad (1.72)^* \quad (-2.92)^* \quad (1.84)^* \quad (-0.68)$$

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บคือค่า Z-stat

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากผลการศึกษาแบบจำลองโลจิต พบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัดได้แก่ ปัจจัย ด้านเพศ ปัจจัยด้านประเภทการจ้างงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โรคประจำตัว ปัจจัยด้านลักษณะงาน รายได้ สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน โดยปัจจัยต่างๆ แยกเป็นรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยด้านอายุ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป จะมีแนวโน้มที่พึงพอใจในงาน มากกว่าเปรียบเทียบกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 19 – 25 ปี

2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางตรงกันข้าม โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาชั้น ปวส.หรือสูงกว่า จะมีโอกาสที่พนักงานจะไม่พึงพอใจในงาน มากกว่าเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

3. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแนวโน้มที่พนักงานจะพึงพอใจในงานมากกว่าเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 – 15,000 บาท

พฤติกรรมและลักษณะการทำงาน

1. ปัจจัยด้านโรคประจำตัว สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีโอกาสที่พนักงานจะไม่พึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีโรคประจำตัว

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานการทำงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางตรงกันข้าม โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในแต่ละวันเป็นการทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ไม่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน มีโอกาสที่พนักงานจะมีไม่พึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานไม่ต้องใช้เครื่องจักร มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องใช้พนักงานมากกว่า 2 คนทำงานร่วมกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานต้องใช้เครื่องจักร เช่น เครน รถโฟล์คลิฟต์ เครื่องจักรผลิตชิ้นงาน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านองค์การ

1. ปัจจัยด้านรายได้ ในด้านนโยบายการพิจารณาปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปี สามารถอธิบายความพึงพอใจการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบค่างานบวช งานแต่งงานศพ และอื่นๆ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงานมีเพียงพอ และมีการจัดเก็บเบิกจ่ายอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

4. ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่มีความพึงพอใจในงาน

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในความใส่ใจ ช่วยเหลือและความมีน้ำใจต่อกันทั้งในเวลางานและนอกเวลาทำงาน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางตรงกันข้าม มีโอกาสที่พนักงานจะไม่พึงพอใจในงาน

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี ที (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูล นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร พฤติกรรม และลักษณะการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจสภาพทั่วไปที่แท้จริงของการทำงานของ บริษัท และสามารถไปปรับใช้ให้สอดคล้องในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 19–25 ปี สถานภาพโสด ภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดชลบุรี จำนวนสมาชิกในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีจำนวน 2 คน ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป ส่วนมากเป็นพนักงานประจำ โดยมีอายุงาน 1-3 ปี ซึ่งทำงานกะกลางวัน (8.00 น.–17.00 น.) เดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพฤติกรรมและลักษณะการทำงานทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีลักษณะการทำงานในแต่ละวันเป็นการทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ไม่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการผลิต อาจจะต้องใช้ความชำนาญในแต่ละด้านเป็นพิเศษเช่น การใช้เครื่องมือวัดต่างๆ การทดสอบค่ามาตรฐาน การตั้งค่าเครื่องจักร การบรรจุภัณฑ์แต่ไม่จำเป็นต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น แต่พนักงานต้องทำงานร่วมกัน 2 คน ลักษณะงานที่ทำงานไม่ต้องใช้เครื่องจักร และไม่ได้ทำงานบริเวณ ที่มีมลพิษเช่น เสียงดัง ฝุ่น ควน หรือความร้อน

ส่วนปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านรายได้ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุประดับ และค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านรายได้	4.57	มากที่สุด
ด้านสวัสดิการ	4.06	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.55	มาก
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.44	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	3.96	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.95	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.94	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.62	มาก

ที่มา: จากการสำรวจ

การวิเคราะห์แบบจำลองโลจิต (Logit Model) พบว่า ปัจจัยด้านอายุ สามารถอธิบายความพึงพอใจการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในงาน มากกว่าเปรียบเทียบกับพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุในช่วง 19 – 25 ปี อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีอายุมากต้องการความมั่นคงในชีวิต

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการศึกษาชั้น ปวส. หรือสูงกว่า จะมีโอกาสที่พนักงานไม่พึงพอใจในงาน มากกว่าเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือตำแหน่งงานที่สูงกว่า

ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

มากกว่า 25,000 บาท มีความพึงพอใจในด้านรายได้เฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือนทั้งนี้อาจรวมถึงค่าจ้างล่วงเวลา เงินค่าครองชีพ และสวัสดิการที่ได้รับเป็นตัวแทนต่าง ๆ

ปัจจัยด้านสวัสดิการที่เป็นตัวแทน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบค่างานบวช งานแต่ง งานศพ และอื่นๆ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน พนักงานให้ความสำคัญสวัสดิการด้านตัวแทนมากกว่าสิทธิ หรือความคุ้มครองที่ไม่เป็นตัวแทน

ปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่มีความพึงพอใจในงาน พนักงานได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท พี พี (ประเทศไทย) จำกัด ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 ในทิศทางเดียวกัน มีแนวโน้มที่พนักงานจะมีความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมากที่สุด คือปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ ดังนั้นองค์การควรมีการทบทวน พิจารณา และปรับปรุงนโยบายต่างๆ ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้ดี โดยเฉพาะการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน อาจจะเป็นการเพิ่มเป้าหมายในการทำงาน และให้ผลตอบแทนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ เนื่องจากรายได้จากเงินเดือน และค่าล่วงเวลาอาจจะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน หากพนักงานพบว่าองค์การอื่นมีนโยบายหรือผลตอบแทนที่ดีกว่าปัจจุบัน อาจส่งผลให้พนักงานย้ายองค์กรหรือลาออกได้ รวมถึงความมั่นคงในงานด้วย ซึ่งความมั่นคงเกิดจากการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือการปรับตำแหน่งงานตามอายุงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ควรมีการจัดทำเป็นระเบียบการพิจารณาอย่างเป็นทางการและเปิดเผยต่อพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานได้เข้ารูปแบบและมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน สุดท้ายบริษัทควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานด้วย

รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลวดี เทสประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2557. **ประมาณการแรงงานภาคอุตสาหกรรม (Online)**. www.mol.go.th, 23 มกราคม 2558.
- คลังข้อมูลอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. 2558. **แนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์โลก 2001-2019 (Online)**. www.nstda.or.th, 6 มกราคม 2558.
- จรงค์ หงษ์งาม.(2557). **เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทแกรนด์ฟร็อย จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2557). **โครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทย (Online)**. www.bot.or.th, 24 มกราคม 2558.
- ยุทธนา ทิวิทย์พร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนา เขียววิจิตร. (2543). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ บริษัท เมโทรซอฟท์ จำกัด และบริษัทในเครือ กรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณ คุนชัยพาณิชย์. (2540). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Douglas, M. MC Gregor. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York : MC Graw Hill Book Company.