

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ศุภศิลป์ รัตนสารวง

256853

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

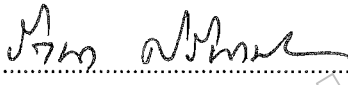
คณะกรรมการจัดการและทอ่งเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2552


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ศุภศิศิลป์ รัตนสำรวจ จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

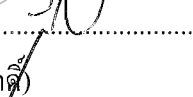
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สิริพานิช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์


..... ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา สิริพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)


..... กรรมการ
(ดร.สุรียัน นนทศักดิ์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัทณี นนทศักดิ์)

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง ได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา สิริพานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และติดตามเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา พร้อมทั้ง ดร. สุริยัน นนทศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธ์ ที่กรุณาาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่า และเป็นผู้ให้คำชี้แนะในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ บริษัท คณะผู้บริหาร และพนักงานทุกท่าน ของโรงไฟฟ้าแห่งนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยด้วยความเรียบร้อย และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณนุสา กุ่มแก้ว และเพื่อนนิสิตปริญญาโท การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 7 ทุกท่านที่ช่วยให้ข้อมูล ให้คำแนะนำปรึกษา และเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้วิจัยเสมอมา โดยเฉพาะ คุณแม่อรพิน รัตนสำรวจ ผู้คอยห่วงใย และสร้างพลังใจ ให้กับผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ งานนิพนธ์ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์หรือมีคุณความดีใด ๆ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บุคคลที่กล่าวข้างต้นทุก ๆ ท่าน และหากมีข้อผิดพลาดประการใดในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ศุภศิลาปี รัตนสำรวจ

50924405 : สาขาวิชา : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล / ความพึงพอใจในการทำงาน / โรงไฟฟ้าเอกชน จังหวัดชลบุรี

ศุภศิลป์ รัตนสำรวจ : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (PERSONAL FACTORS WHICH IMPACT ON
EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: CASE STUDY OF A POWER PLANT PUBLIC COMPANY
IN CHONBURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D. 84 หน้า ปี พ.ศ. 2552.

งานนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงาน กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น
พนักงานที่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทแล้ว รวมจำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
สถานภาพสมรส อายุตัว อายุงาน ตำแหน่งปัจจุบันของพนักงาน และฝ่ายที่สังกัด ส่วนที่ 2 สอบถาม
ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน รวม 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร ด้านการทำงานร่วมกับ
หัวหน้างาน ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และด้านการทำงานร่วมกับพนักงานในสังกัด
คุณภาพของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ เท่ากับ 1.00 จำนวน 49 ข้อ และ เท่ากับ
0.67 จำนวน 1 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และด้านการทำงาน
ร่วมกับพนักงานในสังกัดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับ
หัวหน้างาน และด้านนโยบายองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า
เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และด้านการทำงานร่วมกับ
เพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศชาย สถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านไม่
แตกต่างกัน พนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อน
ร่วมงานมากกว่าพนักงานอายุ 30-37 ปี และอายุมากกว่า 37 ปี พนักงานอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีความ
พึงพอใจในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานมากกว่าพนักงานอายุงานมากกว่า 10 ปี ตำแหน่งต่างก็มี
ความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และพนักงานฝ่ายสำนักผู้จัดการมีความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มากกว่า
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบำรุงรักษา และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันพนักงานมีความพึงพอใจ
ในการทำงานด้านนโยบายองค์กร และด้านการทำงานร่วมกับพนักงานในสังกัด ไม่แตกต่างกัน

50924405: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORD: PERSONEL FACTORS / JOB SATISFACTION / POWER PLANT PUBLIC COMPANY IN CHONBURI

SUPASILP RATTANASUMRUJ: PERSONEL FACTORS WHICH IMPACT ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: CASE STUDY OF A POWER PLANT PUBLIC COMPANY IN CHONBURI. ADVISOR: RATANA SIRIPANIT, PhD., 84 PP., 2009.

The objective of this research was to study the employees' job satisfaction. Questionnaires were used for collecting data from a sample group of 84 full-time employees of a power plant public company in Chonburi province. There were 2 parts in the questionnaires; part 1 the personnel factors focused on this study were sex, marriage status, age, years of services, position and working unit and part 2 employees' job satisfaction consisting of organizational policies, relationship with supervisors, relationship with co-workers and relationship with subordinates. Reliability test of the questionnaires was 0.94. Data were analyzed by measuring percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results were found that overall mean of employees' job satisfaction was at moderate levels. Means of employees' job satisfaction on the relationship with co-workers and subordinates were at high level while employees' job satisfaction on the relationship with supervisor and organizational policies were at moderate level. The results showed that women employees had higher levels of job satisfaction on the relationship with supervisors and co-workers than those of men employees. There was no significant difference between employees' job satisfaction on marriage status. Employees with less than 30 years old had higher job satisfaction on the relationship with co-workers than those of employees with 30-37 years old and older. Employees with years of service less than 3 years had higher job satisfaction on the relationship with supervisors than employees with years of service over than 10 years. There was no significant difference between employees' job satisfaction on position. Employees in administrative department had higher job satisfaction on the relationship with co-workers and subordinates than those employees in other department. In addition, employees' personnel factors had no significant difference of job satisfaction on organizational policies and relationship with subordinates.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4 ผลการวิจัย.....	27
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผล.....	55
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	68
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	69
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	84

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และฝ่ายที่สังกัด.....	28
4-2	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายองค์กร เรื่องคำตอบแทน.....	30
4-3	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายองค์กร เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	31
4-4	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายองค์กร เรื่องสวัสดิการ.....	32
4-5	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายองค์กร เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	33
4-6	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านนโยบายองค์กร เรื่องการพัฒนาสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ.....	34
4-7	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านนโยบายองค์กรโดยรวม.....	35
4-8	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านการทำงานร่วมกับ หัวหน้างาน.....	36
4-9	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน.....	37
4-10	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านการทำงานร่วมกับ พนักงานในสังกัด.....	38
4-11	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน.....	39
4-12	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	40
4-13	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	41
4-14	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านนโยบายองค์กร จำแนกตามอายุ.....	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านการทำงาน ร่วมกับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุ.....	42
4-16 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	42
4-17 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ.....	43
4-18 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม 3 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	43
4-19 ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม 3 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	44
4-20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม และด้านการทำงาน ร่วมกับพนักงานในสังกัด จำแนกตามอายุ.....	44
4-21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายองค์กร จำแนกตามอายุงาน.....	45
4-22 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับ หัวหน้างาน จำแนกตามอายุงาน.....	45
4-23 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุงาน.....	46
4-24 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงาน.....	46
4-25 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม 3 ด้าน จำแนกตามอายุงาน.....	47
4-26 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวม 4 ด้าน และด้านการทำงานร่วมกับพนักงานในสังกัด จำแนกตามอายุงาน.....	47
4-27 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง.....	48
4-28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับ หัวหน้างาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-29 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่ง.....	49
4-30 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่ง.....	49
4-31 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายองค์กร จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	50
4-32 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	50
4-33 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	51
4-34 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	51
4-35 ความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	52
4-36 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านการทำงานร่วมกับพนักงานในสังกัด จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	52
4-37 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	53
4-38 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม 4 ด้าน จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	53
5-1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	56
5-2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2.1.....	57
5-3 การทดสอบสมมติฐานที่ 2.2.....	58
5-4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2.3.....	59
5-5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2.4.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2-1	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	18

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University