

## บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ ความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

### ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร

#### ในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด

โดย

นางสาวทิพวรรณ สุวรรณบท

พฤศจิกายน 2545

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.เสริมเกียรติ จอมจันทร์ยอง

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง 1) มูลเหตุจูงใจของวิศวกรที่เลือกปฏิบัติงานในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด และ 2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิศวกรที่ปฏิบัติงานในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด จำนวน 82 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ อัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าโคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าวิศวกรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-27 ปี มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงานต่ำกว่า 4 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนก FOC และปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคเดิมของตน ทางด้านการฝึกอบรมต่างประเทศ วิศวกรส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมต่างประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับมูลเหตุจูงใจของวิศวกรที่เลือกปฏิบัติงานในบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด พบว่า วิศวกรมีมูลเหตุจูงใจ ตามลำดับดังนี้ 1) อยู่ใกล้ภูมิภาค 2) ความมั่นคง 3) สวัสดิการ 4) ค่าจ้าง เงินเดือน 5) ลักษณะงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับที่เรียนมา 6) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 7) เป็นงานที่มีเกียรติ และสังคมให้การยอมรับนับถือ และ 8) สาเหตุอื่น ๆ

การวิจัยเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของ  
วิศวกร จากผลการวิจัยพบว่า วิศวกรมีความพึงพอใจ “ในระดับมาก” ต่อปัจจัยจูงใจที่รักษา  
สุขลักษณะจิตใน 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 2) ความสัมพันธ์กับผู้ได้  
บังคับบัญชา วิศวกรมีความพึงพอใจ “ในระดับปานกลาง” ในปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตใน  
7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ชีวิตส่วนตัว 2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) สภาพการทำงาน 4) ตำแหน่ง  
งาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) การบังคับบัญชา และ 7) ค่าตอบแทน ในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัว  
กระตุ้นในการทำงานใน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ทำ  
3) ความรับผิดชอบ และ 4) การได้รับการยอมรับ วิศวกรมีความพึงพอใจ “ในระดับน้อย” ในปัจจัย  
จูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น  
ในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโต

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร พบว่า  
วิศวกรมีความพึงพอใจ “ในระดับปานกลาง” ต่อทั้งปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต และปัจจัย  
จูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ  
ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของวิศวกรนั้นพบว่า ตัวแปรต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ 1) อายุมีความ  
สัมพันธ์กับ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) อายุงาน มีความสัมพันธ์กับชีวิตส่วนตัว 3) สถานภาพ  
การสมรสมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ  
4) การฝึกอบรมต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับนโยบายการบริหารของบริษัทและตำแหน่งงาน  
และ 5) แผนกที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน และความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรอิสระอีก 2 ตัวแปร คือ เพศ และภูมิลำเนา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ แต่อย่างใด

## ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in Business Administration

### THE ENGINEERS' SATISFACTION TOWARD FACTORS RELATED TO WORKING IN LTEC LTD.

By

TIPPAWAN SUWANABOT

NOVEMBER 2002

Chairman: Dr.Sermkiat Chomchanyong

Department/Faculty: Department of Agricultural Business Administration and Marketing,  
Faculty of Agricultural Business

The objectives of this research were to study 1) the factors that influenced the decision of engineers to work in LTEC Ltd. and 2) the satisfaction of engineers towards the factors related to working in LTEC Ltd. The questionnaires about job satisfaction of engineers were given to 82 engineers who work in LTEC Ltd. SPSS for Windows Program processed the data collected. The statistics were studied by looking at the frequency, percentage, mean, chi-square test and Pearson's product moment correlation.

The study found that most of the engineers were men. Their ages were 25 to 27, single and worked in FOC department. Their working duration in LTEC Ltd. was less than 4 years. Most of them worked in their own domicile and have never been training in foreign countries.

The factors that influenced the decision of engineers to work in LTEC Ltd. were ranked as follow; 1) own domicile 2) job security 3) welfare 4) wage/salary 5) ability right to the job 6) promotion 7) recognition and 8) others.

The results showed that most of engineers had a high level of satisfaction with maintenance of hygiene factors in 2 aspects of working operation : 1) interpersonal relations with peers and 2) interpersonal relations with subordinates. They had an average level of satisfaction with maintenance of hygiene factors in 7 aspects of working operation : 1) personal life 2) interpersonal relations with supervisor 3) working conditions 4) status 5) job security 6) administration and 7) compensation. They had an average level of satisfaction with motivational factors in 4 aspects of working operation : 1) achievement 2) job description 3) responsibility and 4) recognition. They have a low level of satisfaction with maintenance of hygiene factors of the company's policy and administration, with motivational factors in promotion and possibility of growth.

In conclusion, engineers had an average of satisfaction with both maintenance of hygiene factors and motivational factors.

The analysis of correlation between satisfaction with working operation and their personal, economic, and social background showed that both variables were significantly correlated, i.e. age was significantly related to interpersonal relations with supervision; working experience was significantly related to personal life; marital status was significantly related to job security, job description and responsibility; training overseas was significantly related to company policy and administration and status; and working department was significantly related to achievement and interpersonal relations with peers. The other 2 independent variables, sex and place of working were found to have no correlation with their satisfaction in working operation.

## กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถจาก อาจารย์ ดร. เสริมเกียรติ จอมจันทร์ยอง ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเนียร บุญมาก และ อาจารย์ โสภณ พองเพชร กรรมการที่ปรึกษา ซึ่งได้ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้ให้ความรู้ และให้คำแนะนำในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งวิศวกรผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ทิพวรรณ สุวรรณบท

พฤศจิกายน 2545

## สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ 1	1
ความสำคัญของปัญหา	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
ความหมายของความพึงพอใจในงาน	9
แนวคิดและทฤษฎี	11
อิทธิพลของลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม ที่มีต่อความพึงพอใจ	17
ในการปฏิบัติงาน	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	26
สถานที่ดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือในการวิจัย	27
การรวบรวมข้อมูล	28

## สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของวิศวกร	30
ตอนที่ 2 มุมเหตุจูงใจของวิศวกรที่เลือกปฏิบัติงานในบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด	35
ตอนที่ 3 ระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน	36
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ ลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคมของวิศวกร	55
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	67
อภิปรายผลการวิจัย	71
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	82
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	89

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	26
2	จำนวนและร้อยละแบ่งตามลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจ และสังคม	31
3	แสดงจำนวนและร้อยละของวิศวกรจำแนกตามเหตุผลที่เลือกปฏิบัติงาน ในบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด	35
4	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	38
5	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านการบังคับบัญชา	39
6	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	40
7	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	41
8	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	42
9	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านความมั่นคงในการทำงาน	43
10	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านชีวิตส่วนตัว	44
11	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านสภาพการทำงาน	45
12	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านตำแหน่งงาน	46
13	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพลักษณะจิต ด้านค่าตอบแทน	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	48
15	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	49
16	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโต	50
17	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ	51
18	แสดงระดับความพึงพอใจของวิศวกรต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	52
19	แสดงสรุปค่าคะแนนเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรในบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด	53
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	56
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	57
22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	58
23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรส กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	59
24	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส	60
25	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	60
26	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	61
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	62
28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมต่างประเทศ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	65
30	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	66
31	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน	66

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงโครงสร้างองค์กรของบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด	2
2	แสดงอัตราการเข้า-ออกของวิศวกรในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด	4
3	อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์ต่อความพอใจในงาน	12
4	กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
5	แสดงมูลเหตุจูงใจของวิศวกรที่เลือกปฏิบัติงานในบริษัทแอล ที อี ซี จำกัด	68