



ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์

HUMAN CAPITAL AND TWO FACTOR THEORIES ON JOB SATISFACTION
CASE OF GPS COMPANY

กนกวรรณ สมฤทธิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

HUMAN CAPITAL AND TWO FACTOR THEORIES ON JOB SATISFACTION
CASE OF GPS COMPANY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Master of Arts Program in Managerial Economics)
Faculty of Economics, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์

ของ

กนกวรรณ สมฤทธิ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภนันท์ ร่มประเสริฐ) (รองศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ หงษ์งาม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล เสงี่ยม)

ชื่อเรื่อง	ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์
ผู้วิจัย	กนกวรรณ สมฤทธิ์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภนันท์ รมประเสริฐ

ในปัจจุบันนี้ ทุนมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนธุรกิจ องค์กรต้องการคนที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อที่จะนำองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ จุดมุ่งหมายของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในปี 2563 มีพนักงานลาออกจำนวนมาก ทฤษฎีทุนมนุษย์นำมาใช้ในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผ่านโครงสร้างการฝึกอบรมขององค์กร ในด้านงบประมาณ กำลังคน และแผนการฝึกอบรม นอกจากนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยนำมาใช้ในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผ่านโครงสร้างองค์กร นโยบายขององค์กร โครงสร้างเงินเดือน และการบรรลุเป้าหมาย งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 109 ราย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) และการตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวมในเรื่องของ ตำแหน่งงาน และสถานภาพ อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 อีกทั้งตำแหน่งงานยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สถานภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ส่วนเพศส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวมในเรื่องของเงินเดือน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และ 95 ในส่วนของปัจจัยกระตุ้น แต่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยทุนมนุษย์

คำสำคัญ : ทฤษฎีทุนมนุษย์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้

Title	HUMAN CAPITAL AND TWO FACTOR THEORIES ON JOB SATISFACTION CASE OF GPS COMPANY
Author	KANOKWAN SOMRIT
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Suppanunta Romprasert , Ph.D.

Nowadays, human capital is a crucial part of driving a business. Knowledge and skill are needed for organizations to achieve their goals. The aim of this research is to study human capital theory, combined with two-factor theories on job satisfaction. However, in 2020, many employees have resigned from their companies. The simplified methodology analyzed human capital theory in quantitative terms for the corporate training structure, budget, manpower and training programs. Moreover, two-factor theories employ the qualitative approach which is applied to the corporate structure, organizational policies, salary structure, and achievement. This is survey research used questionnaires with a sample of 109 cases. The data analyses included multicollinearity heteroskedasticity and an omitted variable. Equation Model One found that position and marital status affected overall job satisfaction at a statistically significant level of 0.1. The aspect of position affected job satisfaction as a motivational factor at a statistically significant level of 0.5. Marital status affected job satisfaction as a hygiene factor at a statistically significant level of 0.1. Gender affected job satisfaction of human capital at a statistically significant level of 0.1. Equation Model Two found that salary affected overall job satisfaction at statistically significant levels of 0.1 and 0.05 in terms of job satisfaction as a motivation factor. The factor of personal characteristics did not affect the job satisfaction in terms of both the hygiene factor and human capital factor.

Keyword : Human Capital Job Satisfaction Upskill – Reskill Management

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภนันท์ รัม ประเสริฐ ที่ให้เกียรติมาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งยังให้ความรู้ แนวทางในการทำงานวิจัย และได้ สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ พร้อมทั้งช่วยตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขงานวิจัย จนเสร็จ สิ้นบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่ อีกทั้งยังได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมคณะเศรษฐศาสตร์ รวมไปถึง พนักงานบริษัท จำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ที่ได้สละเวลาในการตอบตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของคณะเศรษฐศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลากรทางการศึกษาและ ผู้สนใจ เพื่อประโยชน์ด้านความรู้ การพัฒนาประยุกต์ใช้ และเป็นองค์ความรู้หนึ่งที่จะสรรสร้างให้เกิด งานวิจัยอื่น ๆ ต่อไปในภายภาคหน้า ขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ ที่นี้

กนกวรรณ สมฤทธิ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการศึกษา.....	2
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
สมมติฐาน.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎี.....	7
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	7
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น	7
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน.....	7

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์	8
2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	8
2.2 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย.....	8
2.2.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์.....	10
2.2.3 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์	12
2.2.4 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการ (Managerial Economics Theory)	13
2.2.5 ทฤษฎีความพึงพอใจ.....	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องทฤษฎี	18
2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
ตารางเปรียบเทียบการทำวรรณกรรมปริทัศน์.....	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	32
3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.1.1 ประชากร	32
3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	32
3.2.1 ตัวแปรอิสระ.....	32
3.2.2 ตัวแปรตาม	33
แบบจำลองสมการ.....	33
แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 (ไม่ใช่ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน)	
.....	33
แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 (ไม่ใช่ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน).....	33

3.2.3	นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร	34
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	35
	ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
	ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิด ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก.....	36
	ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทฤษฎีทุนมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิด ทฤษฎีทุนมนุษย์ของ ทีโอดอร์ ชูลทซ์ (Theodore Schultz).....	37
	ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	38
3.4	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
บทที่ 4	ผลการวิจัย	39
	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน).....	39
	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)	39
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน).....	41
	สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)	61
	การวิเคราะห์ผลตามสมมติฐาน	81
บทที่ 5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	82
5.1	สรุป	82

5.2 อภิปราย.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	88
ประวัติผู้เขียน.....	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์.....	21
ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี	23
ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	29
ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1.....	41
ตาราง 5 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1	42
ตาราง 6 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1.....	43
ตาราง 7 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1	45
ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1.....	46
ตาราง 9 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1.....	47
ตาราง 10 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1.....	48
ตาราง 11 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1	49

ตาราง 12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 1 51

ตาราง 13 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 1..... 52

ตาราง 14 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 1 53

ตาราง 15 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 1 54

ตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1 56

ตาราง 17 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1 57

ตาราง 18 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1 58

ตาราง 19 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1 59

ตาราง 20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2..... 61

ตาราง 21 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2 62

ตาราง 22 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2 63

ตาราง 23 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2..... 64

ตาราง 24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2..... 65

ตาราง 25 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2..... 67

ตาราง 26 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2..... 68

ตาราง 27 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2 69

ตาราง 28 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 2 71

ตาราง 29 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 2..... 72

ตาราง 30 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 2..... 73

ตาราง 31 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 2..... 74

ตาราง 32 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2.....	76
ตาราง 33 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2.....	77
ตาราง 34 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2	78
ตาราง 35 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2	79
ตาราง 36 การวิเคราะห์ผลตามสมมติฐาน	81

สารบัญรูปภาพ

หน้า

รูปภาพ 1 กรอบแนวคิด..... 5



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะองค์การที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยการทุ่มเทงบประมาณในการคัดเลือก ดูแล และรักษาอย่างเต็มที่ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกดี องค์กรส่งเสริมการบริหารงานบุคคลมาสู่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อไปยังการบริหารทุนมนุษย์ (दनัย เทียนพุดม, 2551) ทุนมนุษย์ หมายถึง ทักษะ ความสามารถ ความรู้ที่เกิดจากการศึกษา ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งและอยากให้ ตนเอง และองค์กรประสบความสำเร็จ ตามที่วางไว้ (กุลธิดา กรมเวช, 2558) กล่าวว่ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การทำงานที่ดีพร้อมด้วยคุณภาพ ได้แก่ สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ความพึงพอใจ และลดอัตราลาออก

การที่องค์กรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในขณะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นเรื่องที่จะต้องคำนึงถึงความรู้สึกเป็นสุขขณะปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ขวัญกมล สารบุตร, 2543) ได้กล่าวว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับ เกิดแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุง และส่งเสริม ถือว่าเป็นการให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ เครื่องมือ วิธีการฝึกการแยกแยะ และวิเคราะห์ เปรียบเสมือนหนทางบรรลุความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ จะต้องคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็นขั้นตอนเพื่อเชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับและทุกภาคส่วน ไปในทิศทางเดียวกัน เจ้าหน้าที่และผู้บริหารต้องช่วยกันเพื่อให้เกิดผลที่ตามมา หากไม่มีวิสัยทัศน์ก็จะไม่ได้รับการตอบสนอง ด้วยเหตุนี้เราควรให้ความสนใจ ต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทุนมนุษย์ เพื่อให้คนที่อยู่มีความสุข องค์กรสามารถนำวิธี หรือกลยุทธ์มาใช้ในเรื่อง การสนับสนุนทุนมนุษย์ ด้านการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ สนับสนุนการศึกษา ผลตอบแทนการทำงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของความพึงพอใจในมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

บริษัท จำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ประกอบธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ มีพนักงานทั้งหมด 149 คน เป็น ชาวแอฟริกาใต้ 1 คน ชาวสิงคโปร์ 2 คน และชาวไทย 146 คน เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการ จำนวน 149 คน ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ประเทศแอฟริกาใต้ อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารชาวแอฟริกาใต้ ด้วยลักษณะธุรกิจ พนักงานของบริษัทมีความรู้ และทักษะ การวิเคราะห์ตลาด ทักษะการขาย และความเข้าใจความต้องการของลูกค้า ดังนั้น ด้วยจำนวนพนักงานที่มากขึ้น ผู้ศึกษามีความสนใจศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ เพื่อให้ทราบว่าพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ตัดสินใจว่าตัวแปรต้น หรือปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาค้างนี้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์

ความสำคัญของการวิจัย

บริษัท จำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ประกอบธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ มีพนักงานทั้งหมด 149 คน เป็น ชาวแอฟริกาใต้ 1 คน ชาวสิงคโปร์ 2 คน และชาวไทย 146 คน ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 และใน พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา มีพนักงานลาออกร้อยละ 10 จากจำนวนพนักงาน 149 คน ตามรายงานการบันทึกอัตราการลาออก และด้วยความสำคัญของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกให้เหตุผลความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของนโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน และลักษณะการทำงาน ผู้วิจัยจึงอยากศึกษา ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา

ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ โดยทำการศึกษาตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการ ระยะเวลาในการศึกษาเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน

มีนาคม พ.ศ. 2564 ผู้วิจัยเลือกระยะเวลาในการศึกษาในช่วงเวลาที่กล่าวมานั้น เพราะเดือนมีนาคมเป็นเดือนที่มีการปรับเงินเดือนประจำปี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้คือ พนักงานของบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการ จำนวน 109 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง เพื่อเจาะจงบริษัทที่จะใช้ในการสอบถาม และตัวอย่างแบบโควตา เพื่อกำหนดจำนวนที่จะเก็บ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยคำนวณจากพนักงาน 149 คน

กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยคำนวณจากพนักงานทั้งหมด 149 คน เท่ากับ 142 คน

ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยคำนวณจากพนักงานทั้งหมด 149 คน เท่ากับ 7 คน

และในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 109 คน อีก 40 จะนำไปใช้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ตำแหน่งงาน
- 1.5 หน่วยงาน
- 1.6 อายุงาน
- 1.7 รายได้ต่อเดือน

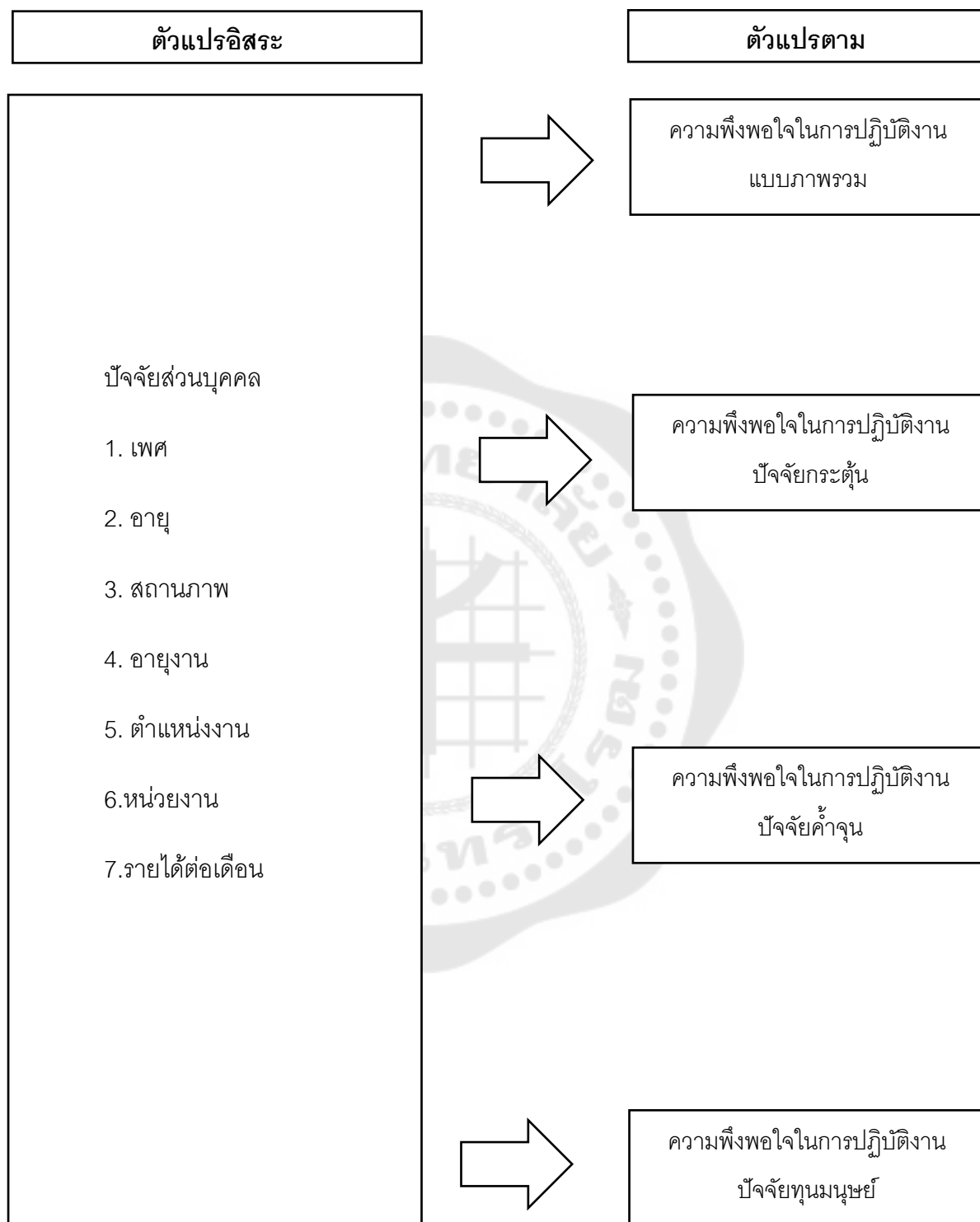
ตัวแปรตาม

- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบภาพรวม
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน
- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทุนมนุษย์

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. บริษัท หมายถึง บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ
 - 2.1 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในแผนก
 - 2.2 ระดับผู้จัดการ หมายถึง ผู้จัดการ ที่ดูแลรับผิดชอบงานในระดับแผนก
3. หน่วยงาน หมายถึง ฝ่ายงานที่สังกัดได้แก่ ฝ่ายขายหรือฝ่ายสนับสนุนองค์กร
4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน เงินตอบแทนจากยอดขาย
5. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีที่ทำงาน
6. ความพึงพอใจโดยรวม หมายถึง ความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการศึกษา



รูปภาพ 1 กรอบแนวคิด

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม

สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น

สมมติฐานที่ 3

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน

สมมติฐานที่ 4

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ในบทนี้จะกล่าวถึงตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของปัจจัยกระตุ้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของปัจจัยค้ำจุน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของปัจจัยทุนมนุษย์

โดยจะกล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบของตัวแปร และความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
2. ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดประกอบด้วย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

หมายถึง ข้อมูลของบุคคลให้ไว้กับองค์กร ซึ่งมีสิทธิ์โดยชอบธรรมในการใช้ข้อมูลนี้ในเฉพาะองค์กรได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน หน่วยงาน และรายได้ต่อเดือน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น

หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

หมายถึง สิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ทุนมนุษย์คือ ความสามารถ คือสิ่งที่อยู่ในตัวคน หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ ปัจจัยทุนมนุษย์ ได้แก่ การให้ทุน การฝึกอบรม การให้ทุนการศึกษา

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจะทำการเชื่อมโยงกับทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีส่วนย่อยที่นำไปสู่การเชื่อมโยงมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ โดยการกล่าวถึงแรงจูงใจของบุคลากร และเป็นหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Economics of Human Management) เชื่อมโยงกับรายวิชาทางเศรษฐศาสตร์ด้านเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมที่ว่าด้วยเรื่องปัจจัยแรงกระตุ้นของพฤติกรรมบุคคล

ซึ่งเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ได้เสนอทฤษฎีที่เป็นม็อดัลดัชนีประกอบสำคัญ 2 ประการ ที่จะให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

2.2.1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่

2.2.1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง บุคคลได้ใช้ความรู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น

2.2.1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ถูกยอมรับในความสามารถ แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และการได้รับมอบหมายงานพิเศษ

2.2.1.1.3 ลักษณะของงาน (Work it Self) หมายถึง งานที่ทำท้าทายน่าสนใจ มีคุณค่า และตรงกับความต้องการ

2.2.1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้แสดงความสามารถ ความรู้อย่างเต็มที่

2.2.1.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อน หรือสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า

2.2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและ ไม่มีความสุข ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานได้แก่

2.2.1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies) หมายถึง นโยบายที่พนักงานทุกคนทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทมีความชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารงานได้ตามสถานการณ์

2.2.1.2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.1.2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม เช่น แสง ความสะอาด เสียง อากาศ ความปลอดภัย ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุการทำงาน ปริมาณงาน และบุคลากรมีความเหมาะสมกัน

2.2.1.2.4 ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ การเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าล่วงเวลา มีสิทธิในการลางาน

2.2.1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดี ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ได้รับความช่วยเหลือ การวางตัว การยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

2.2.1.2.6 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers) หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ เช่น ความสนิทสนม มีน้ำใจ สามัคคี ความร่วมมือ ปรีกษาหารือ และรับฟังความคิดเห็น

2.2.1.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร สามารถทำงานเป็นทีม ความเข้าใจ และการได้รับความช่วยเหลือ

2.2.1.2.4 สภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง สถานะเป็นที่ยอมรับนับถือภาคภูมิใจในอาชีพ

2.2.1.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่ และความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจ

2.2.1.2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สิ่งที่ดีหรือไม่ดีจากการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทาง เวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลครอบครัว

2.2.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์

Theodore W. Schultz (ธีโอดอร์ ดับบลิว ชูลท์) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ปี ค.ศ. 1961 ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ว่า ความสามารถหลาย ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นมา หรือเกิดจากการสะสม เรียนรู้ จะมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผลที่ได้จะนำไปสู่การเชื่อมโยงเศรษฐศาสตร์การบริหารองค์กร ซึ่งจะสะท้อนภาพในรายวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ (Managerial Economics)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรที่เป็นปริมาณ และคุณภาพ ปริมาณของทรัพยากรมนุษย์คือ จำนวนบุคลากร ชั่วโมงการทำงาน ส่วนของคุณภาพ ได้แก่ ทักษะในปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ ซึ่งสามารถเพิ่มขึ้นได้ด้วยการลงทุนในทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) คือการตัดสินใจว่าจะลงทุนในการสร้างทุนมนุษย์จำนวนเท่าไร บุคคลซึ่งเป็นหน่วยที่ทำการตัดสินใจ มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผลตอบแทนจากการลงทุนมีมากที่สุด (สรวิชัย เย่าตัก, 2547)

ทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ ลงทุนทักษะ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลตอบแทนที่องค์กรได้รับก็เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร เงินในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนเพื่อให้ได้คืนมาซึ่งผลกำไร คือการศึกษา การเรียนรู้ ที่ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2551)

ประเภทของทุนมนุษย์ (Human Capital) มี 5 ประการ คือ

1. ทุนทางปัญญา หมายถึง ความรู้ และประสบการณ์

1.1 Customer Capital หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยให้กลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้กลายมาเป็นลูกค้าของเรา เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร

1.2 Organizational Capital หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ของการดำเนินงาน และประสิทธิภาพ เช่น กลยุทธ์ และกระบวนการทำงาน

2. ทูททางสังคม หมายถึง ความยินดีที่จะทำงานร่วมกัน

3. ทูททางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ตนเอง และความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ทูทความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอก

5. ทูทความรู้ หมายถึง ตัวความรู้ภายในองค์กร

ทฤษฎีทุนมนุษย์คือ การลงทุน การบริหาร จัดการความรู้ ความรู้ที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนา ผลการดำเนินงาน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์วงศ์, 2551)

การวัดผลลัพธ์ทฤษฎีทุนมนุษย์ วัดจากสิ่งที่ได้ลงทุนไป คือ โปรแกรม โครงการ ส่วนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแบ่งเป็น

1. Input Measures

ตัววัดปัจจัยนำเข้า หมายถึง กิจกรรม โครงการ ปริมาณงาน และโปรแกรมที่ ถูกกำหนด และวัดจากจำนวนชั่วโมงที่เข้าร่วม

2. Cost Measures

ตัววัดต้นทุน หมายถึง ต้นทุนการลงทุน ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้

3. Reaction Measures

ตัววัดด้านการตอบสนอง หมายถึง การวัดระดับปฏิกิริยาตอบสนอง

4. Learning Measures

ตัววัดด้านการเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทักษะ

5. Application/Implementation Measures

ตัววัดด้านการนำไปประยุกต์ใช้ หมายถึง เป็นการวัดประสิทธิภาพ โครงการ

6. Impact Measures

ตัววัดด้านผลกระทบที่เกิดขึ้น หมายถึง วัดผลกระทบที่เกิดขึ้น

7. Return On Investment Measures

ตัววัดด้านผลตอบแทนการลงทุน หมายถึง วัดโดยเปรียบเทียบต้นทุนจริง กับ ผลตอบแทน เครื่องมือประเมินผลสำเร็จนำไปสู่การพัฒนา เน้นไปที่การเก็บรวบรวม และการบริหารจัดการข้อมูลผ่านทาง Scorecard ใช้วัดการดำเนินงาน ข้อมูลจากบันทึก จะทราบถึงทั้ง 3 สถานะ โดยใช้สีจากสัญญาณไฟจราจร แบ่งระดับ ดังนี้

7.1 สีแดง

ผลการดำเนินงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

7.2 สีเหลือง

ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

7.3 สีเขียว

ผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

การวิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ผ่านทางการวิเคราะห์การประเมินผลประโยชน์ วัดผลจากการดำเนินการเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ต้นทุนเริ่มแรก (Initiative Cost) หรือ Input หมายถึง ต้นทุนวัดการลงทุน
2. ผลผลิตที่ได้ (Output) หมายถึง ผลการดำเนินงานของงาน เช่น ด้านการบริหาร หรือการพัฒนาองค์กร สามารถวัดเป็นมูลค่าจากลงทุน (Cost)
3. ผลลัพธ์ที่ได้ (Outcome) หมายถึง วัดผลจากสิ่งที่จะต้องได้ชัดเจน ออกมาเป็นตัวเลขได้ เช่น อัตราการลาออก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การดัดศักยภาพจากตัวมนุษย์เพื่อสร้างผลผลิต ซึ่งในเชิงเศรษฐศาสตร์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายด้วยหลักการทางทฤษฎีแนวคิดหลักทั้งสามได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และ ทฤษฎีจิตวิทยา มีวัตถุประสงค์ในด้านการบริหาร กำหนดโครงสร้าง การพัฒนาการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน บุคคล อาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของบุคคล (ธเนศ ยุคันตวนิชชัย, 2560)

2.2.3.1 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นถึงความเข้าใจหลักการ และแนวทางการแสดงพฤติกรรม การเพิ่มผลประกอบการ ด้านยอดขาย กำไร และรายได้ สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

2.2.3.1.1 Scarce Resource Theory

การใช้ทรัพยากรที่จำกัด กับผลตอบแทนที่ได้รับ

2.2.3.1.2 Sustainable Resource Theory

การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นผลตอบแทนที่ได้รับ มองเป้าหมายระยะยาว

2.2.3.1.3 Human Capital theory

นำมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ระหว่างการเรียนรู้และผลผลิตของพนักงาน เมื่อผลผลิตเพิ่มขึ้นผลตอบแทนที่ได้ออมเพิ่ม ตามหลักวิเคราะห์ของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน

2.2.3.2 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

เป็นแนวความคิดการจักระบบ ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

2.2.3.2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input)

2.2.3.2.2 กระบวนการแปรสภาพในการจัดการ (Transformation Process)

2.2.3.2.3 ผลผลิต (Product)

2.2.3.2.4 การป้อนกลับ (Feedback)

2.2.3.3 ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้การเรียนรู้ 2 ลักษณะ ดังนี้

2.2.3.3.1 การรับรู้ (Perception)

หมายถึง การตีความ รับรู้ในสิ่งเร้าเดียวกัน แตกต่างกันได้

2.2.3.3.2 การหยั่งเห็น (Insight)

หมายถึง การเรียนรู้ เกิดแนวความคิดในการเรียนรู้ และการแก้ปัญหา

2.2.4 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการ (Managerial Economics Theory)

2.2.4.1 ศาสตร์การตัดสินใจคือ หนึ่งในทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการว่าด้วยการวิเคราะห์ตัวเลข การวิเคราะห์ทางสถิติการพยากรณ์ การหาผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2.2.4.1.1 ศาสตร์การตัดสินใจจากการวิเคราะห์ตัวเลข ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.4.1.2 ศาสตร์การตัดสินใจการวิเคราะห์ตัวเลข สามารถใช้หาผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเมื่อได้ผลลัพธ์แล้ว องค์กรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์ต่อในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ในด้านการสร้างวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร

2.2.4.2 ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม (Behavioral Economics)

มนุษย์ไม่ได้ตัดสินใจบนพื้นฐานของผลประโยชน์ แต่ตัดสินใจบนพื้นฐานของความร่วมมือกับคนอื่น ๆ ในสังคม

วิชาเศรษฐศาสตร์เริ่มต้นจากความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีเหตุมีผลโดยสมบูรณ์ (Rationality) และสองคือ มนุษย์ตัดสินใจบนพื้นฐานของประโยชน์ของตนหรือปัจเจกบุคคล (Individual Decision Making)

ข้อสมมติแรก การตัดสินใจของมนุษย์ไม่ได้อาศัยเฉพาะเหตุผลเท่านั้น แต่มีอารมณ์ และประสบการณ์ เข้ามาเกี่ยวข้อง การตัดสินใจจึงมีความแตกต่างไปจากการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในเชิงเหตุและผลที่เป็นข้อสมมติพื้นฐานในตอนแรก (Bias in Decision Making)

ดังนั้น ในกรณีศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ จึงสามารถนำทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม มาวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ได้ในเชิงสำรวจ ว่าเหตุใดมนุษย์จึงมีแสดงพฤติกรรมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับนี้ สาเหตุมาจากปัจจัยใด ซึ่งองค์กรสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของคนในองค์กรได้จากการวิเคราะห์ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม

2.2.4.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Management Concept)

2.2.4.3.1 ทฤษฎีและแนวความคิดแบบดั้งเดิม (Classical Theory) มีลักษณะมุ่งเน้นไปยังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพเป็นหลัก มากกว่าการใส่ใจบุคคล แรงงานเป็นเครื่องจักร ระบบการบริหารงานเน้นแบบแผน มุ่งเน้นให้เกิดผลผลิตสูงที่สุด

2.2.4.3.1.1 แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) หมายถึง การจัดการแบบมีระบบ โดยอาศัยเทคนิคในเรื่องของกฎระเบียบ เก็บข้อมูล วิเคราะห์เพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งนักทฤษฎีแนวนี้ ได้แก่

1. เฟรดอริค วินสโลว์ เทเลอร์

บิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ มาใช้กับระบบอุตสาหกรรม โดยฝึกพนักงานใช้อุปกรณ์ เน้นความสำคัญกับปริมาณมากกว่าการผลิตคุณภาพ

2. แมกซ์ เวเบอร์

ศึกษาระบบโครงสร้าง นำเสนอการจัดการองค์กร บริหารงานที่ชัดเจน กำหนดโครงสร้าง 7 ประการ ดังนี้

- 2.1 ลำดับชั้น
- 2.2 ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ
- 2.3 ความสมเหตุสมผล
- 2.4 การมุ่งสู่ผลสำเร็จ
- 2.5 การชำนาญเฉพาะด้าน
- 2.6 ระเบียบวินัย
- 2.7 ความเป็นวิชาชีพ

2.2.4.3.1.2 แนวความคิดการจัดการแบบหลักการบริหาร (Administrative Management) หมายถึง การจัดการแบบการบริหารที่มุ่งเน้นการทำงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งนักทฤษฎีแนวนี้ ได้แก่

1. Lyndall Urwick & Luther Gulick

ให้ความสำคัญหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าพนักงานระดับล่าง ได้เสนอแนวคิด โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

- P – Planning
- O – Organizing
- S – Staffing
- D – Directing
- Co – Co-ordinating
- R – Reporting
- B – Budgeting

2.2.4.3.2 ทฤษฎี แนวคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ (Neo Classical Theory of Organization) คุณค่าพร้อมความสำคัญของบุคคลากรมาก่อน ให้ความสำคัญในด้านความต้องการ กระบวนการทำงานและพัฒนา

2.2.4.3.2.1 แนวความคิดการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) หมายถึง การที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยแรงคน ซึ่งนักทฤษฎีแนวนี้ ได้แก่

1. Abraham H. Maslow

แนวความคิดของ Maslow ที่ได้นำเสนอ ทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการทฤษฎีมาสโลว์ ดังนี้

- 1.1 ความสำคัญของมนุษย์
- 1.2 ความต้องการทางร่างกาย
- 1.3 ความต้องการความปลอดภัยมั่นคง
- 1.4 ความต้องการความรัก
- 1.5 ความต้องการด้านการยกย่อง
- 1.6 ความต้องการเรื่องความสำเร็จของชีวิต

2. Hugo Munsterberg

ได้นำเอาแนวคิด Psychology and Industrial Efficiency มาใช้จัดการตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ของ Frederic Winslow Taylor เน้นการใช้คนกับงานอุตสาหกรรมทำงานให้น้อยแต่ได้งานเพิ่ม

3. Elton Mayo

เน้นการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ เน้นไปที่การวิจัย 3 เรื่อง ได้แก่ ศึกษาสภาพห้องทำงาน การสัมภาษณ์ และการสังเกตการณ์

2.2.4.3.3 ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัยปัจจุบัน ศึกษางานที่ถูกต้องและผลลัพธ์ จากการบริหารผสมผสานหลากหลาย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ไปจนถึงการสร้างกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ ซึ่งนักทฤษฎีแนวนี้ ได้แก่

1. Henri Fayol

ใช้แนวคิด ความสำคัญกับบุคคล สวัสดิการ การทำงาน ค่าตอบแทน ทฤษฎีคือ การบริหารจัดการธุรกิจ ตามหลัก POCCC ได้แก่

- P – Planning
- O – Organizing
- C – Commanding
- C – Coordinating
- C – Controlling

2. Edwards Deming

ใช้แนวความคิดระบบการบริหารงานแบบ PDSA หรือ Plan Do Study Act และพัฒนาต่อเป็น PDCA หรือ Plan-Do-Check-Act

2.2.5 ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจงาน (Job Satisfaction) เชื่อมโยงกับรายวิชาทางเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ได้กล่าวถึง ทศนคติเป็นผลมาจากงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพของงาน การยอมรับนับถือ ปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างคนร่วมงาน

นเรศ ภูโคกสูง (2541) กล่าวว่า ความรู้สึกที่มีความสุขที่มีต่องาน และตรงกันข้ามถ้า มีความรู้สึกในทางลบจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความรับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

สรุปได้ว่า ทศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่องาน การประพฤติ ปฏิบัติ จะเป็นแรงผลักดันให้ บุคคลแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สติปัญญา ความร่วมมือ และมีความรับผิดชอบ ที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จงาน และบรรลุมิติวัตถุประสงค์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ 7 ประการ

1. เกิดความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมาย
2. สร้างความซื่อสัตย์
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี ตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง
5. มีความเข้าใจที่ดี
6. เพิ่มความคิดริเริ่ม
7. สร้างความเชื่อมั่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้กล่าวถึง ไว้ดังนี้

หน่วยงานสามารถนำเรื่องความพึงพอใจไปใช้ในการสร้างปัจจัย เพื่อประโยชน์ ต่องาน คน และบริษัท คนมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการลางาน และการขาดความรับผิดชอบ เพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. ความสำคัญขององค์กร การบริหารงาน ช่วยให้บุคลากรที่มีความสามารถเพิ่ม ช่วย ส่งเสริม สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ
2. ความสำคัญผู้บริหาร ได้แก่ การจูงใจให้มีภาวะผู้นำ ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการ บริหารงาน

3. ความสำคัญบุคลากร ช่วยตอบสนองวัตถุประสงค์ สิ่งที่ต้องการ และจะปรับตัวเข้ากับองค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ประโยชน์ที่ได้เกิดต่อองค์กร ผู้บริหาร บุคลากร เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี เพื่อบรรลุเป้าหมาย

เฟรเดอริค เฮิร์ชเบอร์ก (2502) กล่าวว่า ความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความรู้สึกไม่พอใจ แม้ว่าผู้บริหารจะยึดหลักการ โดยเน้นเรื่องการให้ผลตอบแทน และบรรยากาศที่ดี เฮิร์ชเบอร์กได้เสนอไว้ว่า การโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทาย สร้างสรรค์ จะเป็นการจูงใจให้ทำงานอย่างแท้จริง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในตัวที่จะผลักดัน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องการบริหารงานในเชิงลึก ย่อมทำให้การทำงานเกิดผลสัมฤทธิ์เชิงบวก

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของทฤษฎี

กัลยาณมิตร (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ ว่าหากบุคลากรมี แรงจูงใจย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นตัว ช่วยขับเคลื่อนพลังไปข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2539) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา พบว่า ผู้ที่จบสาขาเภสัชศาสตร์บัณฑิตมีแนวโน้มที่จะลาออกจางานต่ำกว่าผู้ที่จบสาขาอื่น

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบริษัทการทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 73.3 ส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 45 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.3 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 129 คน ร้อยละ 24.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.2 เงินเดือน 10,000 – 20,000 ร้อยละ 37.1 ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 39.5

วรรณวิไล ยกย่อง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 842 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พัฒนา

ทัศนคติ พัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะ ตามลำดับ การบริหารทุนมนุษย์ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือการบรรจุแต่งตั้ง และการสิ้นสุดสัญญาจ้างรองลงมา

รองศาสตราจารย์ศุภานัน สิริพิเลิศ (2553) ได้ศึกษาทุนทางสังคมของโรงเรียนเขตพื้นที่ให้บริการการศึกษา คณะครุศาสตร์ ของราชภัฏสวนสุนันทา กรณีศึกษาเขตดุสิต กลุ่มตัวอย่าง ครู/อาจารย์ จำนวน 317 คน พบว่า ทุนทางสังคมด้านทุนมนุษย์ โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนโรงเรียนวัดจันทร์สโมสร มีบุคลากรท ุทิศเวลาเพื่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร มีบุคลากรอยู่กันอย่างพี่น้องและเป็นกันเอง

พิชญานา พิมพิสิงห์ (2558) ศึกษาปัจจัยความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ใช้กลุ่มตัวอย่างครู/อาจารย์จำนวน 290 คน พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในและนอกกับการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นิสรา รอดนุช (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับของความพึงพอใจของตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยผลตอบแทนของโบนัส ปัจจัยความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านเสรีภาพและโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความเหมาะสมในปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีผลในงานวิจัย

สุนีย์รัตน์ เตชากวีวัฒน์พันธ์ (2539) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 164 คน พบว่า ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนสภาพการทำงาน อยู่ในระดับและระดับปานกลาง และต่ำ ตามลำดับผล

ณัฐภา กรวีร์ริฎ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์เมื่อเปรียบเทียบแต่ละข้อกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกัน

อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2544) ได้ศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อม ลักษณะงาน รายได้และสวัสดิการ ตามลำดับจากมากไปน้อย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ต่ำสุดตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ และอายุงาน โดยพนักงานหญิงมีมากกว่าพนักงานชาย การศึกษา อายุ ตำแหน่งงานและระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างเรื่องความพึงพอใจ อายุงานมากกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

จรัส เพ็ชรเที่ยง (2542) ได้ศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เพศ ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและอายุ ต่างกัน นัยสำคัญก็ต่างกัน

นาวี ตังมโนวิริยะกุล (2553) ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์พฤติกรรมของพนักงานและความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานจำนวน 359 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจได้แก่ ด้านการจ่ายผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ



ตารางเปรียบเทียบการทำวรรณกรรมปริทัศน์

ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์

แนวคิด และทฤษฎี	ทฤษฎีที่ใช้
ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	
1. ทฤษฎีทุนมนุษย์ นิสตารค์ เวชยานนท์. (2551)	ทฤษฎีทุนมนุษย์ 1.ทุนทางปัญญา 2.ทุนทางสังคม 3.ทุนทางอารมณ์ 4.ทุนความสัมพันธ์ 5.ทุนความรู้
2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เฟรดเดอริค เฮิร์ชเบิร์ก. (2502)	ทฤษฎีสองปัจจัย 1. ปัจจัยกระตุ้น 1.1 ความสำเร็จของงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3 ลักษณะของงาน 1.4 ความรับผิดชอบต่องาน 1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

แนวคิด และทฤษฎี	ทฤษฎีที่ใช้
ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) 2.1 นโยบายและการบริหารงาน 2.2 การบังคับบัญชา 2.3 สภาพการปฏิบัติงาน 2.4 ค่าตอบแทน 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2.6 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2.8 สภาพในการทำงาน 2.9 ความมั่นคงในการทำงาน 2.10 ชีวิตส่วนตัว
3. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การจัดการ (Managerial Economics Theory)	.3 ทฤษฎีการบริหารจัดการ 1.3.1 ทฤษฎีแบบดั้งเดิม 1.3.1.1 แนวความคิดการจัดการแบบ วิทยาศาสตร์ 1.3.1.2 แนวคิดหลักการบริหาร 1.3.2 ทฤษฎีคิดดั้งเดิมแบบสมัยใหม่ 1.3.2.1 แนวความคิดการจัดการแบบมนุษย์ สัมพันธ์ 1.3.3 ทฤษฎีและแนวความคิดแบบสมัย ปัจจุบัน

ตาราง 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี

แนวคิด และ ทฤษฎี	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา	การวิเคราะห์	ผลการวิจัยสรุป
ผู้แต่ง			ตัวแปรที่ใช้	ข้อมูล	
ที่มา			ข้อมูลที่ใช้		
ปีที่เขียน			วิธีการเก็บ		
			ข้อมูล		
1. แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ	เพื่อศึกษาแรงจูงใจสองปัจจัย	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก	เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ของทฤษฎีสองปัจจัย	วิเคราะห์เชิงพรรณนา	แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร
กมลพร กัลยาณมิตร. (2559)			1. ปัจจัยกระตุ้น 2. ปัจจัยค้ำจุน		
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก	กำหนดตัวแปรอิสระจากทฤษฎีสองปัจจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง จากตัวแทนชาย	วิเคราะห์จากแบบวัดตัวแปรตาม ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรแบบสามมิติของ Meyer, Allen และ Smith	ปัจจัยส่วนบุคคลด้านความผูกพันต่อองค์กร และความคิดลาออกจากงาน อยู่ชั้นปานกลาง
อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2539)	และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของ		ผู้แทนชาย		

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
3. ปัจจัยที่มีผล ต่อ การ ปฏิบัติงานของ พนักงานการทำ อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เรณู สุขฤกษ์ กิจ. (2554)	เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงาน ของพนักงาน การทำอากาศ ยานไทยจำกัด	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีสอง ปัจจัย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 ตัวอย่าง เก็บ รวบรวมข้อมูล โดย ใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	ปัจจัยค่าจูน ด้านลักษณะ งาน มี ความสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้าน ความสำเร็จ
4. ศึกษาระดับ การบริหารทุน มนุษย์ใน สำนักงาน ส่งเสริม การศึกษา นอกระบบ และ การศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัด ราชบุรี นิ่มนวล คำปลื้ม. (2556)	เพื่อศึกษาระดับ การบริหารทุน มนุษย์ใน สำนักงาน ส่งเสริม ศึกษานอก ระบบ และ การศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัด ราชบุรี	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีสอง ปัจจัย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ตัวอย่าง เก็บ รวบรวมข้อมูล โดย ใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	ปัจจัยค่าจูนกับ ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานด้าน เงินเดือนและ สวัสดิการ มีต่อ ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานมาก ที่สุด รองลงมา คือปัจจัยด้าน สถานะทาง อาชีพ

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
5. ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย องค์การกับการ พัฒนาทุน มนุษย์เพื่อ รองรับการเข้าสู่ ประชาคม อาเซียนของ พนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน วรรณวิไล ยก ย่อง. (2558)	เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย องค์การกับการ พัฒนาทุน มนุษย์	ทฤษฎีทุนมนุษย์ของส เตียร์ (Steers)	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีของ ปัจจัย ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 842 ตัวอย่าง เก็บ รวบรวมข้อมูล โดย ใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	คือด้านการ สิ้นสุดสัญญา จ้าง ระดับการ พัฒนาทุน มนุษย์ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด คือ ด้าน การพัฒนา ทัศนคติ รองลงมา ได้แก่ ด้านการ พัฒนาการ เรียนรู้และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้าน การพัฒนา ทักษะ

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
6. ทูนาทางสังคม ของโรงเรียนเขต พื้นที่ให้บริการ การศึกษา คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวน สุนันทา กรณีศึกษาเขต ดุสิต ร่อง ศาสตราจารย์ศุ ภานัน สิริพิเลิศ. (2553)	เพื่อศึกษาทูน ทางสังคมและ ข้อเสนอนแนว ทางการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทูน ทางสังคมของ โรงเรียนในเขต ดุสิต	ทฤษฎีทูนมนุษย์	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีทูน มนุษย์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู/อาจารย์ จำนวน 317 คน เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	ทูนาทางสังคม ด้านทูนมนุษย์ พบว่า โรงเรียนมัธยม วัดเบญจม บพิตร มี บุคลากรที่มี ควา มรู้ ความสามารถ ส่วนโรงเรียนวัด จันทร์สโมสร มี บุคลากรทอูทิศ เวลา เพื่อ ส่วนรวม มีจิต สาธารณะ โรงเรียนวัด เบญจมบพิตร มีบุคลากรอยู่ กันอย่างพี่น้อง

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
7. ปัจจัยที่มี ความสำคัญต่อ การพัฒนาทุน การพัฒนาทุน มนุษย์ของ บุคลากรสาย วิชาการ ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ ธานี พิษณุภา พิมพ์สิงห์ . (2558)	เพื่อศึกษาระดับ การพัฒนาทุน มนุษย์ ของความสำคัญ ของปัจจัย ภายในและ ปัจจัยภายนอก องค์การกับการ พัฒนาทุน มนุษย์	ทฤษฎีทุนมนุษย์	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีทุน มนุษย์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู/อาจารย์ จำนวน 290 คน เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	ระดับ ความสำคัญ ของปัจจัย ภายในและ ปัจจัยภายนอก องค์การกับการ พัฒนา ทุนมนุษย์ พบว่า ในระดับมาก ได้แก่ด้าน ความ ผูกพันต่อ องค์การด้าน การอบรมและ พัฒนามูลากร

ตาราง 2 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน			ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล		
8. การพัฒนา ทุนมนุษย์ของ กองบัญชาการ ใน สังกัด สำนักงาน ผู้ บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ. (2562)	เพื่อศึกษา ปัจจัยที่พัฒนา ทุนมนุษย์ของ กองบัญชาการ ในสำนักงานผู้ บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎีทุนมนุษย์	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีทุน มนุษย์ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ตำรวจสังกัด กองบัญชาการ ใน สังกัด สำน ักงาน ผู้ บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ จำนวน 356 คน ใ ้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง คุณภาพ	ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยความ สมดุลของชีวิต และงาน ปัจจัย ความรู้ และ ปัจจัยการจูงใจ

ตาราง 3 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิด และทฤษฎี	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา	การวิเคราะห์	ผลการวิจัยสรุป
ผู้แต่ง			ตัวแปรที่ใช้	ข้อมูล	
ที่มา			ข้อมูลที่ใช้		
ปีที่เขียน			วิธีการเก็บ		
			ข้อมูล		
1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมสงเคราะห์ สังกัด กรุงเทพมหานคร สุ นี ย์ รั ต ณ์ เต ช า ภิ วั ต ม ณ์ พ ัน ธ์ . (2539)	เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมสงเคราะห์ สังกัด กรุงเทพมหานคร	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ชเชอริก	กำหนดตัวแปรอิสระจากทฤษฎีสองปัจจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิงสำรวจ	นักส่งเสริมสงเคราะห์ สังกัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูงระดับปานกลางคือ อดั นความสัมพันธ์ภาพ กับผู้บังคับบัญชาส่วน ด้านเงิน เต็ อ นค่าตอบแทนอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด และทฤษฎี	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา	การวิเคราะห์	ผลการวิจัยสรุป
ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน			ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	ข้อมูล	
2. ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาศาสตร์ กรีฑา (2550)	เพื่อศึกษาความพึง พอใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรเดอริก เฮิร์ทซ์เบิร์ก	กำหนดตัวแปร อิสระจาก ทฤษฎีสอง ปัจจัย ใช้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 500 ตัวอย่าง เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	วิเคราะห์เชิง สำรวจ	พนักงาน มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒมี ความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้นเรื่อง มั่นคงในงานที่ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิด และ ทฤษฎี ผู้แต่ง ที่มา ปีที่เขียน	วัตถุประสงค์	ทฤษฎีที่ใช้	วิธีการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ ข้อมูลที่ใช้ วิธีการเก็บ ข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลการวิจัยสรุป
3. ระดับของ ความพึงพอใจ ใน การ ปฏิบัติงานของ พนักงาน ตรวจสอบบัญชี ใน สำนั ก งานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศ ไทย นิสรา รอด นุช. (2559)	เพื่อศึกษาระดับ ของความพึง พอใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน ตรวจสอบบัญชี ใน สำนั ก งานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศ	ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดอริค เอิร์ชเบิร์ก	กำหนดตัวแปร อิสระ จาก ทฤษฎีสอง ปัจจัย ใช้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 392 ตัวอย่าง เก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม	1. การวิเคราะห์ ปัจจัย เพื่อจัด กลุ่มตัวแปรใน แต่ละปัจจัย 2. การวิเคราะห์ การถดถอย เพื่อ ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย 3. การวิเคราะห์ T-test เพื่อ ทดสอบว่า ระดับของความ พึงพอใจ	พนักงาน ตรวจสอบบัญชี มีความพึงพอใจ ดังนี้ 1. สภาพแวดล้อม 2. เงินเดือน 3. ผลตอบแทน 4. ความสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา 5. เสรีภาพ 6. ปริมาณงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ โดยผู้ศึกษาได้แบ่งรายละเอียดวิธีการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 5 ส่วน คือ การกำหนดประชากร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ทั้งหมดจำนวน 109 คน

3.1.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ทั้งหมดจำนวน 109 คน โดยกลุ่มตัวอย่างจะเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และผู้จัดการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ (Purposive sampling) เพื่อเจาะจงบริษัทที่จะใช้ในการสอบถาม และใช้การเลือกตัวอย่างแบบ (Quota sampling) เพื่อกำหนดจำนวนที่จะเก็บ ที่ค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยคำนวณจากพนักงาน 149 คน

กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% โดยคำนวณจากพนักงานทั้งหมด 149 คน เท่ากับ 142 คน

ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยคำนวณจากพนักงานทั้งหมด 149 คน เท่ากับ 7 คน และในการศึกษาใช้จำนวนตัวอย่าง 109 คน อีก 40 จะนำไปใช้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ

3. สถานภาพ
4. ตำแหน่งงาน
5. หน่วยงาน
6. อายุงาน
7. รายได้ต่อเดือน

3.2.2 ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยทุนมนุษย์

แบบจำลองสมการ

ตามทฤษฎีของมินเชอร์ พบว่ารายได้ต่อเดือน กับอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ แบ่งแบบจำลองสมการเป็นสองรูปแบบ ดังนี้

แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน)

แบบจำลองสมการที่ 1

$$Y_1 \text{ ความพึงพอใจรวมทั้งหมด} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_6 \text{ Year of service} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 2

$$Y_2 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยกระตุ้น} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_6 \text{ Year of service} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 3

$$Y_3 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยค้ำจุน} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_6 \text{ Year of service} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 4

$$Y_4 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยทุนมนุษย์} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_6 \text{ Year of service} + e_i$$

แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)

แบบจำลองสมการที่ 1

$$y_1 \text{ ความพึงพอใจรวมทั้งหมด} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \text{ Marital status} \\ + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_7 \text{ Salary} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 2

$$Y_2 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยกระตุ้น} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \\ \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_7 \text{ Salary} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 3

$$Y_3 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยค้ำจุน} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \\ \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_7 \text{ Salary} + e_i$$

แบบจำลองสมการที่ 4

$$Y_4 \text{ ความพึงพอใจรวมของปัจจัยทุนมนุษย์} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Gender} + \beta_2 \text{ Age} + \beta_3 \\ \text{ Marital status} + \beta_4 \text{ Position} + \beta_5 \text{ Department} + \beta_7 \text{ Salary} + e_i$$

3.2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

3.2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัย 2 ประการ คือ

3.2.3.1.1 ปัจจัยกระตุ้น เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่

3.2.3.1.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

3.2.3.1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

3.2.3.1.1.3 ลักษณะของงาน (Work it Self)

3.2.3.1.1.4 ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)

3.2.3.1.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

3.2.3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ

3.2.3.1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies)

3.2.3.1.2.2 การบังคับบัญชา (Supervision)

3.2.3.1.2.3 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition)

3.2.3.1.2.4 ค่าตอบแทน (Salary)

3.2.3.1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)

3.2.3.1.2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with Peers)

3.2.3.1.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)

3.2.3.1.2.8 สภาพในการทำงาน (Status)

3.2.3.1.2.9 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

3.2.3.1.2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

3.2.3.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์ หมายถึง การเรียนรู้ เพื่อเกิดการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า 5 ประการ คือ

3.2.3.2.1 ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)

3.2.3.2.2 ทุนทางสังคม (Social Capital)

3.2.3.2.3 ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital)

3.2.3.2.4 ทุนความสัมพันธ์ (Relationship Capital)

3.2.3.2.5 ทุนความรู้ (Knowledge Capital)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตั้งแต่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และแบบโควต้าเพื่อกำหนดจำนวนที่จะเก็บในบริษัท จำนวน 109 คน จากพนักงาน 149 คน ส่วนที่เหลือ 40 คน เป็นกลุ่มที่ถูกนำมาใช้เพื่อการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่น ก่อนนำไปใช้กับแบบสอบถามจริงจากกลุ่มตัวอย่าง 109 คน โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตาม แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทฤษฎีทุนมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตาม แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ของ ทีโอดอร์ ชูลทซ์

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และ อายุงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ ชาย หรือ หญิง คำถามชนิดปลายปิดให้เลือกตอบ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

ข้อที่ 2 อายุ แบบสอบถามชนิดปลายเปิด

ข้อที่ 3 สถานภาพ ได้แก่ โสด สมรส อยู่ด้วยกัน และหย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่ ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

ข้อที่ 4 ตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ และระดับผู้จัดการแผนก ใช้แบบสอบถามปลายปิดให้เลือกตอบประเภทนามบัญญัติ หรือ ระดับการวัดข้อมูล

ข้อที่ 5 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายขาย และฝ่ายสนับสนุนองค์กร ใช้แบบสอบถามปลายปิดให้เลือกตอบ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ

ข้อที่ 6 อายุงาน ใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ข้อที่ 7 รายได้ต่อเดือน ใช้แบบสอบถามปลายเปิด

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิด
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก**

โดยในแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือกตามลำดับความพึงพอใจ 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีการจัดลำดับทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน 5 หมายความว่า ความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนน 4 หมายความว่า ความพึงพอใจมาก

คะแนน 3 หมายความว่า ความพึงพอใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อย

คะแนน 1 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะมีการแบ่งข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณความกว้างของ ช่วงดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น = $\frac{5-1}{5}$

= 5

= 0.80

จากผลการคำนวณ จะได้ดัชนีภาคชั้น เท่ากับ 0.80 สามารถกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินค่าวัตรระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์

โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 คือ ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 คือ ความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 คือ ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 คือ ความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 คือ ความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิด ทัศนคติของ ทีโอดอร์ ชูลทซ์ (Theodore Schultz)

โดยในแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความพึงพอใจทั้ง 5 ระดับใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งใช้วิธีการจัดลำดับทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งมีเกณฑ์คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายความว่า ความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนน 4 หมายความว่า ความพึงพอใจมาก

คะแนน 3 หมายความว่า ความพึงพอใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อย

คะแนน 1 หมายความว่า ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะมีการแบ่งข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณความกว้างของ ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของดัชนีภาคชั้น} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\ \text{จำนวนชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณ จะได้ดัชนีภาคชั้น เท่ากับ 0.80 สามารถกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินค่าวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท
จำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์

โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง ความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด สามารถตอบได้ตามความต้องการ

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลแบบสอบถามและทำการแจกแบบสอบถาม
ให้กับบุคลากรทั้งหมด จำนวนทั้งหมด 109 ชุด และรับคืนทั้งหมด 109 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
ของแบบสอบถามที่แจกไปและตรวจความสมบูรณ์ทุกฉบับ หลังจากนั้นจึงลงรหัสข้อมูลและ
วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม Gretl โดยการวิเคราะห์การ
ถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง ทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน)

1. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1
2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1
3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 1
4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)

1. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2
2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ครั้งที่ 2

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงกำหนดข้อมูล ดังนี้

Y 1	คือ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม
Y 2	คือ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น
Y 3	คือ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน
Y 4	คือ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์
X 1 - MALE	คือ	เพศชาย
X 1 - FEMALE	คือ	เพศหญิง
X 2 - AGE	คือ	อายุ
X 3 - SINGLE	คือ	สถานภาพโสด
X 3 - MARRIED	คือ	สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน
X 3 - DIVOICED	คือ	สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
X 4 - OFFICER	คือ	ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ
X 4 - MANAGER	คือ	ตำแหน่งระดับผู้จัดการ
X 5 - DEPT. OPERATIONS	คือ	ฝ่ายปฏิบัติการ
X 5 - DEPT. SALES	คือ	ฝ่ายขาย
X 6 - YEAR OF SERVICE	คือ	อายุงาน
X 7 SALARY	คือ	รายได้ต่อเดือน

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ต่อเดือน)

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	185.104	97.6708	1.895	0.0609	*
X1FEMALE	-1.35150	4.88756	-0.2765	0.7827	
I_X2AGE	-3.71139	29.5703	-0.1255	0.9004	
X3MARRIED	8.76342	5.25527	1.668	0.0985	*
X3DIVOICED	7.59116	15.7170	0.4830	0.6301	
X4MANAGER	18.6400	10.4408	1.785	0.0772	*
X5DEPTSALES	-0.990098	4.74106	-0.2088	0.8350	
I_X6YEAROFSERVICE	0.642579	4.88572	0.1315	0.8956	

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	175.7248	S.D. dependent var	25.09828
Sum squared resid	62847.68	S.E. of regression	24.94503
R-squared	0.076201	Adjusted R-squared	0.012175
F(7, 101)	1.133649	P-value(F)	0.348210
Log-likelihood	-501.1274	Akaike criterion	1018.255
Schwarz criterion	1039.786	Hannan-Quinn	1026.986
หมายเหตุ	*	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90	
	**	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95	
	***	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99	

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.35150

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -3.71139

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 7.59116 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 7.59116

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 18.6400 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.990098

รายได้ต่อเดือน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.642579

ตาราง 5 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.105
I_X2AGE	1.167
X3MARRIED	1.080
X3DIVOICED	1.266
X4MANAGER	1.298
X5DEPTSALES	1.054
I_X6YEAROFSERVICE	1.115

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 6 การตรวจสอบปัญหาความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	83626.5	46443.4	1.801	0.0754	*
X1FEMALE	-2195.12	5516.37	-0.3979	0.6917	
I_X2AGE	-53247.4	27163.6	-1.960	0.0534	*
X3MARRIED	172.504	7357.77	0.02345	0.9814	
X3DIVOICED	11943.6	53428.2	0.2235	0.8237	
X4MANAGER	51045.8	35133.3	1.453	0.1501	
X5DEPTSALES	6303.82	6046.52	1.043	0.3002	
I_X6YEAROFSERVICE	14742.7	4435.93	3.323	0.0013	***
X2_X3	725.261	1643.83	0.4412	0.6602	
X2_X4	498.561	450.232	1.107	0.2714	
X2_X5	593.419	1461.85	0.4059	0.6858	
X2_X6	-2591.20	925.185	-2.801	0.0064	***
X2_X7	141.214	379.694	0.3719	0.7109	
X2_X8	-197.973	366.305	-0.5405	0.5903	
sq_I_X2AGE	8491.4	3977.22	2.135	0.0357	**
X3_X4	-139.584	2207.78	-0.06322	0.9497	
X3_X5	-3565.16	14381.2	-0.2479	0.8048	
X3_X6	-14392.2	9340.5	-1.541	0.1272	
X3_X7	-2062.20	1791.39	-1.151	0.253	

ตาราง 6 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
X3_X8	-4500.31	1331.4	-3.380	0.0011	***
X4_X6	-1140.13	1963.75	-0.5806	0.5631	
X4_X7	453.451	432.182	1.049	0.2972	
X4_X8	-35.7758	406.05	-0.08811	0.93	
X6_X7	1958.27	1627.58	1.203	0.2324	
X6_X8	535.517	2390.5	0.224	0.8233	
X7_X8	471.35	349.266	1.35	0.1809	
sq_L_X6YEAROFSER~	182.249	394.897	0.4615	0.6457	

Unadjusted R-squared = 0.447630 Test statistic: $TR^2 = 48.791665$, with p-value =

$P(\text{Chi-square}(26) > 48.791665) = 0.004369$

Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.004369 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 7 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	184.560	95.9214	1.924	0.0571 *
X1FEMALE	-1.47742	4.93934	-0.2991	0.7655
I_X2AGE	-3.41390	28.5756	-0.1195	0.9051
X3MARRIED	8.76925	5.24060	1.673	0.0973 *
X3DIVOICED	8.15291	15.7579	0.5174	0.6060
X4MANAGER	18.3979	10.2055	1.803	0.0744 *
X5DEPTSALES	-1.01456	4.66084	-0.2177	0.8281

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	175.7248	S.D. dependent var	25.09828
Sum squared resid	62860.20	S.E. of regression	24.82492
R-squared	0.076017	Adjusted R-squared	0.021665
F(6, 102)	1.305688	P-value(F)	0.261391
Log-likelihood	-501.1383	Akaike criterion	1016.277
Schwarz criterion	1035.116	Hannan-Quinn	1023.917

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.47742

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -3.41390

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.76925 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.15291

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 18.3979 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.01456

ตาราง 8 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้นครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	35.3732	33.4751	1.057	0.2932
X1FEMALE	0.0395490	2.00138	0.01976	0.9843
I_X2AGE	4.95292	9.97456	0.4966	0.6206
X3MARRIED	2.29094	2.20090	1.041	0.3004
X3DIVOICED	3.33596	5.12513	0.6509	0.5166
X4MANAGER	9.02217	4.06008	2.222	0.0285 **
X5DEPTSALES	-2.60223	1.93653	-1.344	0.1820
I_X6YEAROFSERVICE	-0.685601	2.06259	-0.3324	0.7403

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	52.06422	S.D. dependent var	10.40146
Sum squared resid	10515.13	S.E. of regression	10.20344
R-squared	0.100083	Adjusted R-squared	0.037712
F(7, 101)	1.959617	P-value(F)	0.067955
Log-likelihood	-403.6869	Akaike criterion	823.3738
Schwarz criterion	844.9046	Hannan-Quinn	832.1054

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.0395490

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 4.95292

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.29094 และ 3.33596 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 9.02217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.60223

อายุงาน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.685601

ตาราง 9 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.105
L_X2AGE	1.167
X3MARRIED	1.080
X3DIVOICED	1.266
X4MANAGER	1.298
X5DEPTSALES	1.054
L_X6YEAROFSERVICE	1.115

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity

ตาราง 10 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	4956.47	6730.04	0.7365	0.4635	
X1FEMALE	-296.267	799.369	-0.3706	0.7119	
I_X2AGE	-3040.00	3936.23	-0.7723	0.4421	
X3MARRIED	-378.550	1066.2	-0.3550	0.7235	
X3DIVOICED	-2458.19	7742.2	-0.3175	0.7517	
X4MANAGER	3060	5091.11	0.601	0.5495	
X5DEPTSALES	-24.1540	876.191	-0.02757	0.9781	
I_X6YEAROFSERVICE	340.252	642.804	0.5293	0.598	
X2_X3	89.9628	238.205	0.3777	0.7067	
X2_X4	-17.9695	65.2424	-0.2754	0.7837	
X2_X5	90.6945	211.835	0.4281	0.6697	
X2_X6	-354.659	134.067	-2.645	0.0098	***
X2_X7	74.7645	55.0209	1.359	0.1779	
X2_X8	10.8094	53.0806	0.2036	0.8391	
sq_I_X2AGE	476.769	576.332	0.8272	0.4105	
X3_X4	107.673	319.926	0.3366	0.7373	
X3_X5	593.671	2083.96	0.2849	0.7765	
X3_X6	-904.891	1353.52	-0.6685	0.5057	
X3_X7	-12.8868	259.588	-0.04964	0.9605	
X3_X8	-150.388	192.932	-0.7795	0.4379	
X4_X6	19.2747	284.564	0.06773	0.9462	
X4_X7	35.8569	62.6268	0.5725	0.5685	

ตาราง 9 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value
X4_X8	13.3044	58.8401	0.2261	0.8217
X6_X7	295.911	235.85	1.255	0.2132
X6_X8	265.773	346.404	0.7672	0.4451
X7_X8	12.0045	50.6116	0.2372	0.8131
sq_l_X6YEAROFSER~	93.9846	57.2238	1.642	0.1043

Unadjusted R-squared = 0.267840 Test statistic: $TR^2 = 29.194555$, with p-value =

$P(\text{Chi-square}(26) > 29.194555) = 0.302309$

Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.302309 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 11 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	35.9538	32.8909	1.093	0.2769
X1FEMALE	0.173908	1.94523	0.08940	0.9289
l_X2AGE	4.63552	9.74645	0.4756	0.6354
X3MARRIED	2.28472	2.17859	1.049	0.2968
X3DIVOICED	2.73660	4.95242	0.5526	0.5818
X4MANAGER	9.28044	3.96352	2.341	0.0212 **
X5DEPTSALES	-2.57613	1.92046	-1.341	0.1828

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	52.06422	S.D. dependent var	10.40146
Sum squared resid	10515.13	S.E. of regression	10.20344
R-squared	0.100083	Adjusted R-squared	0.037712
F(7, 101)	1.959617	P-value(F)	0.067955
Log-likelihood	-403.6869	Akaike criterion	823.3738
Schwarz criterion	844.9046	Hannan-Quinn	832.1054

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.173908

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 4.63552

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.28472 และ 2.73660 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 9.02217 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.57613

ตาราง 12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยคำจูน ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	145.965	70.0593	2.083	0.0397	**
X1FEMALE	-2.14743	3.33959	-0.6430	0.5217	
I_X2AGE	-9.36228	21.2808	-0.4399	0.6609	
X3MARRIED	6.46390	3.49898	1.847	0.0676	*
X3DIVOICED	3.81378	11.1065	0.3434	0.7320	
X4MANAGER	9.28566	7.01811	1.323	0.1888	
X5DEPTSALES	2.13669	3.28734	0.6500	0.5172	
I_X6YEAROFSERVICE	0.889898	3.29326	0.2702	0.7875	

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	117.0826	S.D. dependent var	17.31844
Sum squared resid	30113.50	S.E. of regression	17.26712
R-squared	0.070349	Adjusted R-squared	0.005917
F(7, 101)	0.935215	P-value(F)	0.482931
Log-likelihood	-461.0296	Akaike criterion	938.0591
Schwarz criterion	959.5899	Hannan-Quinn	946.7907

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.14743

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -9.36228

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 6.46390 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 3.81378

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 9.28566

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.13669

อายุงาน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.889898

ตาราง 13 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูน ครั้งที่ 1

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.105
I_X2AGE	1.167
X3MARRIED	1.080
X3DIVOICED	1.266
X4MANAGER	1.298
X5DEPTSALES	1.054
I_X6YEAROFSERVICE	1.115

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 14 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูนครั้งที่ 1

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	37894.1	22704.5	1.669	0.0989	*
X1FEMALE	-2325.34	2696.75	-0.8623	0.3911	
I_X2AGE	-24515.0	13279.3	-1.846	0.0685	*
X3MARRIED	-72.9915	3596.94	-0.02029	0.9839	
X3DIVOICED	10605.6	26119.1	0.406	0.6858	
X4MANAGER	25457.4	17175.4	1.482	0.1421	
X5DEPTSALES	4513.12	2955.92	1.527	0.1307	
I_X6YEAROFSERVICE	8035.54	2168.56	3.705	0.0004	***
X2_X3	745.681	803.608	0.9279	0.3562	
X2_X4	290.639	220.102	1.32	0.1903	
X2_X5	311.878	714.647	0.4364	0.6637	
X2_X6	-1178.27	452.289	-2.605	0.0109	**
X2_X7	-22.2124	185.619	-0.1197	0.905	
X2_X8	-209.187	179.073	-1.168	0.2461	
sq_I_X2AGE	3965.18	1944.31	2.039	0.0446	**
X3_X4	-16.7550	1079.3	-0.01552	0.9877	
X3_X5	-3045.28	7030.43	-0.4332	0.666	
X3_X6	-7172.06	4566.23	-1.571	0.1201	
X3_X7	-1450.83	875.745	-1.657	0.1014	
X3_X8	-2404.21	650.875	-3.694	0.0004	***
X4_X6	-711.455	960.005	-0.7411	0.4608	
X4_X7	217.954	211.278	1.032	0.3053	

ตาราง 12 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value
X4_X8	-106.526	198.503	-0.5366	0.593
X6_X7	972.609	795.662	1.222	0.2251
X6_X8	178.986	1168.63	0.1532	0.8786
X7_X8	320.084	170.743	1.875	0.0644 *
sq_l_X6YEAROFSE~	-13.4669	193.05	-0.06976	0.9446

Unadjusted R-squared = 0.513398

Test statistic: $TR^2 = 55.960407$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 55.960407) = 0.000571$

Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.000571 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 15 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้าจุน ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	145.212	68.9223	2.107	0.0376 **
X1FEMALE	-2.32182	3.45534	-0.6720	0.5031
l_X2AGE	-8.95030	20.5558	-0.4354	0.6642
X3MARRIED	6.47198	3.48375	1.858	0.0661 *
X3DIVOICED	4.59174	11.2004	0.4100	0.6827
X4MANAGER	8.95044	6.77029	1.322	0.1891
X5DEPTSALES	2.10281	3.22068	0.6529	0.5153

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	117.0826	S.D. dependent var	17.31844
Sum squared resid	30137.51	S.E. of regression	17.18912
R-squared	0.069608	Adjusted R-squared	0.014879
F(6, 102)	1.095315	P-value(F)	0.370358
Log-likelihood	-461.0730	Akaike criterion	936.1460
Schwarz criterion	954.9854	Hannan-Quinn	943.7861

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.32182

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -8.95030

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 6.47198 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 4.59174

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.95044

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.10281

ตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	3.76553	4.38923	0.8579	0.3930
X1FEMALE	0.756382	0.404773	1.869	0.0646 *
I_X2AGE	0.697978	1.30284	0.5357	0.5933
X3MARRIED	0.00857240	0.449112	0.01909	0.9848
X3DIVOICED	0.441413	1.18853	0.3714	0.7111
X4MANAGER	0.332158	0.594231	0.5590	0.5774
X5DEPTSALES	-0.524553	0.350727	-1.496	0.1379
I_X6YEAROFSERVICE	0.438283	0.352179	1.244	0.2162

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	6.577982	S.D. dependent var	1.896847
Sum squared resid	359.3494	S.E. of regression	1.886244
R-squared	0.075241	Adjusted R-squared	0.011149
F(7, 101)	1.276193	P-value(F)	0.269671
Log-likelihood	-219.6799	Akaike criterion	455.3599
Schwarz criterion	476.8906	Hannan-Quinn	464.0914

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.756382 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.697978

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.00857240 และ 0.441413 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.332158

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.524553

อายุงาน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.438283

ตาราง 17 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.105
I_X2AGE	1.167
X3MARRIED	1.080
X3DIVOICED	1.266
X4MANAGER	1.298
X5DEPTSALES	1.054
I_X6YEAROFSERVICE	1.115

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity

ตาราง 18 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	-258.640	261	-0.9910	0.3246	
X1FEMALE	35.6312	31.0006	1.149	0.2537	
I_X2AGE	142.383	152.652	0.9327	0.3537	
X3MARRIED	-13.0680	41.3488	-0.3160	0.7528	
X3DIVOICED	181.936	300.253	0.6059	0.5462	
X4MANAGER	2.83008	197.44	0.01433	0.9886	
X5DEPTSALES	38.6412	33.9799	1.137	0.2588	
I_X6YEAROFSERVICE	24.717	24.9288	0.9915	0.3244	
X2_X3	-10.6371	9.2379	-1.151	0.2529	
X2_X4	5.97556	2.53019	2.362	0.0206	**
X2_X5	0.621369	8.21525	0.07564	0.9399	
X2_X6	1.16335	5.1993	0.2238	0.8235	
X2_X7	1.4603	2.13378	0.6844	0.4957	
X2_X8	1.10702	2.05854	0.5378	0.5922	
sq_I_X2AGE	-19.1587	22.3509	-0.8572	0.3938	
X3_X4	2.59444	12.4072	0.2091	0.8349	
X3_X5	-48.4282	80.8186	-0.5992	0.5507	
X3_X6	-1.05168	52.4912	-0.02004	0.9841	
X3_X7	-11.5278	10.0672	-1.145	0.2555	
X3_X8	-7.32717	7.48215	-0.9793	0.3303	
X4_X6	-0.397613	11.0358	-0.03603	0.9713	

ตาราง 15 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value
X4_X7	4.50813	2.42875	1.856	0.067
X4_X8	1.06607	2.2819	0.4672	0.6416
X6_X7	-1.43210	9.14656	-0.1566	0.876
X6_X8	-3.91259	13.434	-0.2912	0.7716
X7_X8	-3.72378	1.96278	-1.897	0.0613 *
sq_L_X6YEAROFSER~	0.965464	2.21922	0.435	0.6647

Unadjusted R-squared = 0.228883

Test statistic: $TR^2 = 24.948257$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 24.948257) = 0.521906$ Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.521906 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 19 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 1

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	3.39434	4.51092	0.7525	0.4535
X1FEMALE	0.670490	0.404210	1.659	0.1002
I_X2AGE	0.900883	1.33957	0.6725	0.5028
X3MARRIED	0.0125514	0.460305	0.02727	0.9783
X3DIVOICED	0.824565	1.20574	0.6839	0.4956
X4MANAGER	0.167058	0.619199	0.2698	0.7879
X5DEPTSALES	-0.541238	0.353985	-1.529	0.1294

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	6.577982	S.D. dependent var	1.896847
Sum squared resid	365.1725	S.E. of regression	1.892121
R-squared	0.060256	Adjusted R-squared	0.004977
F(6, 102)	1.311601	P-value(F)	0.258750
Log-likelihood	-220.5560	Akaike criterion	455.1120
Schwarz criterion	473.9514	Hannan-Quinn	462.7521

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.670490

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่า 0.900883

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.0125514 และ 0.824565 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.167058

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.541238

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ครั้งที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)

ตาราง 20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	54.1658	98.1778	0.5517	0.5824
X1FEMALE	-1.67692	4.79376	-0.3498	0.7272
I_X2AGE	-9.16970	28.3234	-0.3238	0.7468
X3MARRIED	6.55966	5.46725	1.200	0.2330
X3DIVOICED	6.50618	12.1941	0.5336	0.5948
X4MANAGER	-3.92598	14.7112	-0.2669	0.7901
X5DEPTSALES	-1.33958	4.60246	-0.2911	0.7716
I_X7SALARY	14.8533	8.45764	1.756	0.0821 *

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	175.7248	S.D. dependent var	25.09828
Sum squared resid	59845.73	S.E. of regression	24.34198
R-squared	0.120326	Adjusted R-squared	0.059359
F(7, 101)	1.721424	P-value(F)	0.112282
Log-likelihood	-498.4600	Akaike criterion	1012.920
Schwarz criterion	1034.451	Hannan-Quinn	1021.651

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.67692

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -9.16970

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 6.55966 และ 6.50618 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -3.92598

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.33958

รายได้ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 14.8533 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

ตาราง 21 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.071
I_X2AGE	1.175
X3MARRIED	1.113
X3DIVOICED	1.195
X4MANAGER	2.624
X5DEPTSALES	1.054
I_X7SALARY	2.610

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 22 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	-28496.2	90903.8	-0.3135	0.7547	
X1FEMALE	-7324.08	6674.3	-1.097	0.2757	
I_X2AGE	45451.8	40851	1.113	0.2691	
X3MARRIED	6575.45	7970.03	0.825	0.4118	
X3DIVOICED	16325	36511.9	0.4471	0.656	
X4MANAGER	41637.1	39178.7	1.063	0.291	
X5DEPTSALES	8892.45	8164.11	1.089	0.2793	
I_X7SALARY	-9755.68	11712.3	-0.8329	0.4073	
X2_X3	3153.41	1443.98	2.184	0.0318	**
X2_X4	115.007	420.348	0.2736	0.7851	
X2_X5	1460.19	3354.47	0.4353	0.6645	
X2_X6	-2152.46	1153.33	-1.866	0.0656	*
X2_X7	-415.667	384.998	-1.080	0.2835	
X2_X8	-283.665	566.85	-0.5004	0.6181	
sq_I_X2AGE	-28.5499	4381.58	-0.006516	0.9948	
X3_X4	1640.21	2063.96	0.7947	0.4291	
X3_X5	-5257.16	10538.8	-0.4988	0.6192	
X3_X6	-2193.71	6062.23	-0.3619	0.7184	
X3_X7	-2653.55	1792.01	-1.481	0.1425	
X3_X8	-4450.95	2073.69	-2.146	0.0348	**
X4_X6	970.464	1398.56	0.6939	0.4897	

ตาราง 18 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
X4_X7	218.433	414.069	0.5275	0.5993	
X4_X8	-1218.69	575.501	-2.118	0.0372	**
X6_X7	2144.27	1458.54	1.47	0.1453	
X6_X8	-3030.06	3318.89	-0.9130	0.3639	
X7_X8	-2.34628	648.929	-0.003616	0.9971	
sq_L_X7SALARY	1235.53	589.395	2.096	0.0391	**

Unadjusted R-squared = 0.403624

Test statistic: $TR^2 = 43.995037$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 43.995037) = 0.015135$ Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.015135 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 23 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	184.560	95.9214	1.924	0.0571	*
X1FEMALE	-1.47742	4.93934	-0.2991	0.7655	
L_X2AGE	-3.41390	28.5756	-0.1195	0.9051	
X3MARRIED	8.76925	5.24060	1.673	0.0973	*
X3DIVOICED	8.15291	15.7579	0.5174	0.6060	
X4MANAGER	18.3979	10.2055	1.803	0.0744	*
X5DEPTSALES	-1.01456	4.66084	-0.2177	0.8281	

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.47742

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -3.41390

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.76925 อย่างมีนัยยะสำคัญ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.15291

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 18.3979 อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -1.01456

ตาราง 24 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้นครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	-13.3914	33.3934	-0.4010	0.6893
X1FEMALE	0.0984129	1.90193	0.05174	0.9588
I_X2AGE	2.45734	9.85269	0.2494	0.8036
X3MARRIED	1.44854	2.25259	0.6431	0.5216
X3DIVOICED	2.11343	3.70361	0.5706	0.5695
X4MANAGER	0.832360	5.29693	0.1571	0.8754
X5DEPTSALES	-2.69913	1.90931	-1.414	0.1605
I_X7SALARY	5.62097	2.78083	2.021	0.0459 **

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	52.06422	S.D. dependent var	10.40146
Sum squared resid	10097.67	S.E. of regression	9.998848
R-squared	0.135810	Adjusted R-squared	0.075916
F(7, 101)	3.262659	P-value(F)	0.003643
Log-likelihood	-401.4791	Akaike criterion	818.9582
Schwarz criterion	840.4890	Hannan-Quinn	827.6898

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.0984129

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.45734

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 1.44854 และ 2.11343 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.832360

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.69913

รายได้ต่อเดือน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 5.62097 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ตาราง 25 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.071
I_X2AGE	1.175
X3MARRIED	1.113
X3DIVOICED	1.195
X4MANAGER	2.624
X5DEPTSALES	1.054
I_X7SALARY	2.610

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 26 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value
const	-10525.5	13555.6	-0.7765	0.4397
X1FEMALE	249.415	995.272	0.2506	0.8028
I_X2AGE	1325.42	6091.71	0.2176	0.8283
X3MARRIED	-1374.00	1188.49	-1.156	0.251
X3DIVOICED	-1666.39	5444.66	-0.3061	0.7603
X4MANAGER	5476.26	5842.33	0.9373	0.3513
X5DEPTSALES	416.597	1217.43	0.3422	0.7331
I_X7SALARY	1599.34	1746.54	0.9157	0.3625
X2_X3	284.415	215.326	1.321	0.1902
X2_X4	-21.0293	62.6823	-0.3355	0.7381
X2_X5	-198.255	500.219	-0.3963	0.6929
X2_X6	-187.823	171.985	-1.092	0.278
X2_X7	78.6656	57.4109	1.37	0.1744
X2_X8	-117.852	84.5286	-1.394	0.167
sq_I_X2AGE	98.9656	653.381	0.1515	0.88
X3_X4	312.12	307.778	1.014	0.3135
X3_X5	447.15	1571.54	0.2845	0.7767
X3_X6	-1220.32	904	-1.350	0.1808
X3_X7	-63.6048	267.225	-0.2380	0.8125
X3_X8	-197.788	309.228	-0.6396	0.5242
X4_X6	-187.908	208.553	-0.9010	0.3702

ตาราง 21 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value
X4_X7	17.143	61.7459	0.2776	0.782
X4_X8	31.5063	85.8188	0.3671	0.7145
X6_X7	334.61	217.497	1.538	0.1278
X6_X8	-88.0646	494.913	-0.1779	0.8592
X7_X8	-26.7370	96.7683	-0.2763	0.783
sq_I_X7SALARY	-43.0247	87.8905	-0.4895	0.6258

Unadjusted R-squared = 0.273673

Test statistic: $TR^2 = 29.830335$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 29.830335) = 0.274700$ Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.274700 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 27 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	35.9538	32.8909	1.093	0.2769
X1FEMALE	0.173908	1.94523	0.08940	0.9289
I_X2AGE	4.63552	9.74645	0.4756	0.6354
X3MARRIED	2.28472	2.17859	1.049	0.2968
X3DIVOICED	2.73660	4.95242	0.5526	0.5818
X4MANAGER	9.28044	3.96352	2.341	0.0212 **
X5DEPTSALES	-2.57613	1.92046	-1.341	0.1828

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	52.06422	S.D. dependent var	10.40146
Sum squared resid	10529.38	S.E. of regression	10.16018
R-squared	0.098863	Adjusted R-squared	0.045855
F(6, 102)	2.293612	P-value(F)	0.040594
Log-likelihood	-403.7607	Akaike criterion	821.5214
Schwarz criterion	840.3609	Hannan-Quinn	829.1615

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.173908

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 4.63552

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.28472 และ 2.73660 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 9.28044 อย่างมีนัยยะสำคัญที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.57613

ตาราง 28 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจ้าง ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	67.0948	75.5522	0.8881	0.3766
X1FEMALE	-2.44134	3.37396	-0.7236	0.4710
I_X2AGE	-12.3985	20.4146	-0.6073	0.5450
X3MARRIED	5.14826	3.60117	1.430	0.1559
X3DIVOICED	3.60521	9.02321	0.3995	0.6903
X4MANAGER	-4.42343	11.1073	-0.3982	0.6913
X5DEPTSALES	1.90810	3.20067	0.5962	0.5524
I_X7SALARY	8.89838	6.51714	1.365	0.1752

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	117.0826	S.D. dependent var	17.31844
Sum squared resid	29055.61	S.E. of regression	16.96111
R-squared	0.103007	Adjusted R-squared	0.040840
F(7, 101)	1.410362	P-value(F)	0.209353
Log-likelihood	-459.0805	Akaike criterion	934.1611
Schwarz criterion	955.6919	Hannan-Quinn	942.8926

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.44134

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -12.3985

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 5.14826 และ 3.60521 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -4.42343

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 1.90810

รายได้ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.89838

ตาราง 29 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจ้าง ครั้งที่ 2

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.071
I_X2AGE	1.175
X3MARRIED	1.113
X3DIVOICED	1.195
X4MANAGER	2.624
X5DEPTSALES	1.054
I_X7SALARY	2.610

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่พบปัญหา Multicollinearity

ตาราง 30 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค่าจูนครั้งที่ 2

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	-1972.94	48233.5	-0.04090	0.9675	
X1FEMALE	-6470.37	3541.38	-1.827	0.0713	*
I_X2AGE	20813.8	21675.5	0.9602	0.3398	
X3MARRIED	6642.78	4228.89	1.571	0.1201	
X3DIVOICED	15114.8	19373.2	0.7802	0.4375	
X4MANAGER	19525.6	20788.2	0.9393	0.3504	
X5DEPTSALES	5502.27	4331.86	1.27	0.2076	
I_X7SALARY	-6735.86	6214.55	-1.084	0.2816	
X2_X3	1784.81	766.172	2.33	0.0223	**
X2_X4	31.8162	223.036	0.1427	0.8869	
X2_X5	721.138	1779.88	0.4052	0.6864	
X2_X6	-1165.40	611.956	-1.904	0.0604	*
X2_X7	-307.019	204.279	-1.503	0.1367	
X2_X8	65.6075	300.77	0.2181	0.8279	
sq_I_X2AGE	914.002	2324.86	0.3931	0.6952	
X3_X4	246.46	1095.14	0.225	0.8225	
X3_X5	-4529.01	5591.85	-0.8099	0.4203	
X3_X6	752.522	3216.61	0.2339	0.8156	
X3_X7	-1248.65	950.838	-1.313	0.1928	
X3_X8	-2684.15	1100.3	-2.439	0.0169	**
X4_X6	965.032	742.073	1.3	0.1971	

ตาราง 24 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
X4_X7	X4_X7	219.704	0.732	0.4663	
X4_X8	-758.674	305.36	-2.485	0.015	**
X6_X7	1109.46	773.899	1.434	0.1555	
X6_X8	-2021.52	1761	-1.148	0.2543	
X7_X8	-130.898	344.321	-0.3802	0.7048	
sq_L_X7SALARY	794.259	312.732	2.54	0.013	**

Unadjusted R-squared = 0.445185

Test statistic: $TR^2 = 48.525217$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 48.525217) = 0.004694$
 Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.004694 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 31 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยคำจูน ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value	
const	145.212	68.9223	2.107	0.0376	**
X1FEMALE	-2.32182	3.45534	-0.6720	0.5031	
L_X2AGE	-8.95030	20.5558	-0.4354	0.6642	
X3MARRIED	6.47198	3.48375	1.858	0.0661	*
X3DIVOICED	4.59174	11.2004	0.4100	0.6827	
X4MANAGER	8.95044	6.77029	1.322	0.1891	
X5DEPTSALES	2.10281	3.22068	0.6529	0.5153	

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	117.0826	S.D. dependent var	17.31844
Sum squared resid	30137.51	S.E. of regression	17.18912
R-squared	0.069608	Adjusted R-squared	0.014879
F(6, 102)	1.095315	P-value(F)	0.370358
Log-likelihood	-461.0730	Akaike criterion	936.1460
Schwarz criterion	954.9854	Hannan-Quinn	943.7861

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -2.32182

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -8.95030

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 6.47198 มีนัยยะสำคัญทงสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 4.59174 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 8.95044

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 2.10281

ตาราง 32 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบกำลังสองน้อยสุด Ordinary Least Square Regression (OLS) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	0.462351	5.95580	0.07763	0.9383
X1FEMALE	0.666004	0.405600	1.642	0.1037
I_X2AGE	0.771461	1.33633	0.5773	0.5650
X3MARRIED	-0.0371325	0.458870	-0.08092	0.9357
X3DIVOICED	0.787537	1.24701	0.6315	0.5291
X4MANAGER	-0.334908	0.979346	-0.3420	0.7331
X5DEPTSALES	-0.548547	0.357273	-1.535	0.1278
I_X7SALARY	0.333986	0.450983	0.7406	0.4607

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	6.577982	S.D. dependent var	1.896847
Sum squared resid	363.6484	S.E. of regression	1.897493
R-squared	0.064178	Adjusted R-squared	-0.000681
F(7, 101)	1.199574	P-value(F)	0.309971
Log-likelihood	-220.3281	Akaike criterion	456.6561
Schwarz criterion	478.1869	Hannan-Quinn	465.3876

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.666004

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.771461

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.0371325 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/

แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.787537

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.334908

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายขาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.548547

รายได้ต่อเดือน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.333986

ตาราง 33 การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2

Variable	การตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)
X1FEMALE	1.071
I_X2AGE	1.175
X3MARRIED	1.113
X3DIVOICED	1.195
X4MANAGER	2.624
X5DEPTSALES	1.054
I_X7SALARY	2.610

จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ทุกตัวแปรอิสระ มีค่า VIF น้อยกว่า 10 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 34 การตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
const	-1079.54	517.395	-2.086	0.04	**
X1FEMALE	-8.60291	37.9879	-0.2265	0.8214	
I_X2AGE	79.6463	232.511	0.3425	0.7328	
X3MARRIED	-57.8468	45.3628	-1.275	0.2058	
X3DIVOICED	127.311	207.814	0.6126	0.5418	
X4MANAGER	-288.053	222.992	-1.292	0.2001	
X5DEPTSALES	59.2888	46.4674	1.276	0.2056	
I_X7SALARY	182.598	66.6627	2.739	0.0076	***
X2_X3	-6.89060	8.21864	-0.8384	0.4042	
X2_X4	7.48911	2.39248	3.13	0.0024	***
X2_X5	3.15434	19.0925	0.1652	0.8692	
X2_X6	-4.34643	6.56438	-0.6621	0.5097	
X2_X7	4.92529	2.19128	2.248	0.0273	**
X2_X8	2.91722	3.22632	0.9042	0.3685	
sq_I_X2AGE	-5.70223	24.9385	-0.2287	0.8197	
X3_X4	-3.35091	11.7474	-0.2852	0.7762	
X3_X5	-34.8097	59.9831	-0.5803	0.5633	
X3_X6	-13.9246	34.5042	-0.4036	0.6876	
X3_X7	-9.94172	10.1995	-0.9747	0.3326	
X3_X8	-3.41555	11.8027	-0.2894	0.773	
X4_X6	-13.4211	7.96013	-1.686	0.0956	*

ตาราง 27 (ต่อ)

	coefficient	std.error	t-ratio	p-value	
X4_X7	4.72644	2.35674	2.005	0.0482	**
X4_X8	6.38334	3.27556	1.949	0.0547	*
X6_X7	5.17028	8.30153	0.6228	0.5351	
X6_X8	30.1981	18.89	1.599	0.1137	
X7_X8	-3.00363	3.69349	-0.8132	0.4184	
sq_l_X7SALARY	-8.29203	3.35464	-2.472	0.0155	**

Unadjusted R-squared = 0.327954

Test statistic: $TR^2 = 35.747036$, with p-value = $P(\text{Chi-square}(26) > 35.747036) = 0.096420$ Critical value = 12.5916

จากการตรวจสอบปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Heteroskedasticity) พบว่าค่า TR^2 ที่ 0.096420 น้อยกว่า ค่า Critical value ที่ 12.5916 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Heteroskedasticity

ตาราง 35 การตรวจสอบปัญหาที่เกิดจากการละทิ้งตัวแปรที่สำคัญออกไป (Omitted Variable) ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ ครั้งที่ 2

	Coefficient	Std. Error	t-ratio	p-value
const	3.39434	4.51092	0.7525	0.4535
X1FEMALE	0.670490	0.404210	1.659	0.1002
l_X2AGE	0.900883	1.33957	0.6725	0.5028
X3MARRIED	0.0125514	0.460305	0.02727	0.9783
X3DIVOICED	0.824565	1.20574	0.6839	0.4956
X4MANAGER	0.167058	0.619199	0.2698	0.7879
X5DEPTSALES	-0.541238	0.353985	-1.529	0.1294

Statistics based on the transformed data:

Mean dependent var	6.577982	S.D. dependent var	1.896847
Sum squared resid	365.1725	S.E. of regression	1.892121
R-squared	0.060256	Adjusted R-squared	0.004977
F(6, 102)	1.311601	P-value(F)	0.258750
Log-likelihood	-220.5560	Akaike criterion	455.1120
Schwarz criterion	473.9514	Hannan-Quinn	462.7521

สามารถวิเคราะห์ผลได้ ดังนี้

เพศ พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.670490

อายุ พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.900883

สถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันและหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพโสด ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.0125514 และ 0.824565 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระดับปฏิบัติการ ที่ค่าสัมประสิทธิ์ 0.167058

หน่วยงาน พบว่า ฝ่ายชาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายสนับสนุนองค์กร ที่ค่าสัมประสิทธิ์ -0.541238

การวิเคราะห์ผลตามสมมติฐาน

การศึกษาเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ สามารถวิเคราะห์ผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้ ตาราง 36 การวิเคราะห์ผลตามสมมติฐาน

สมมติฐาน	วิเคราะห์ผลครั้งที่ 1 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของรายได้ ต่อเดือน)	วิเคราะห์ผลครั้งที่ 2 (ไม่ใช้ตัวแปรอิสระเรื่องของอายุงาน)
1. Y ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม
2. Y ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น
3. Y ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน	ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน
4. Y ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์	ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์	ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สรุปการศึกษาเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ได้ดังนี้

5.1 สรุป

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้มาซึ่งแบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 ไม่ใช้ตัวแปรอิสระ เรื่องของรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ และจากแบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 ไม่ใช้ตัวแปรอิสระ เรื่องของอายุงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น แต่ปัจจัย ส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยทุนมนุษย์

จากแนวทางการสัมภาษณ์ ปี 2563 ในรูปแบบเชิง engagement หรือการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของเหตุผลในการทำงานกับองค์กร ค่าตอบแทน ในอนาคต การบริหารจัดการ และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร สามารถสะท้อนให้เห็นภาพของทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย ในการนำไปใช้ในเชิงนโยบายให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในเรื่องของนโยบาย โครงสร้างองค์กร บุคลากรทั้งระดับผู้จัดการ และระดับปฏิบัติการ โดยสามารถนำข้อสรุปจากแบบจำลองสมการที่ 1 ซึ่งเป็นสมการที่ดีที่สุดในงานวิจัย ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

5.2 อภิปราย

การศึกษาเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวม มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2559) ที่เงินเดือนส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยในงานวิจัยนี้อ้างอิงจากแบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวมในเรื่องของเงินเดือน มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ซึ่งความสอดคล้องดังกล่าว ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะมาจากที่ว่า เงินเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีวิตของกลุ่มคนทำงาน การทำงานและได้ค่าตอบแทนที่ดี ย่อมมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์กรในเชิงบวก เงินเดือนจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สามารถแสดง และสะท้อนภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบบภาพรวมได้ ถัดมา ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างจากงานของ เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554) โดยลักษณะงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) มากที่สุด แต่ในงานวิจัยนี้พบว่า ด้านเงินเดือน ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยกระตุ้น มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยอ้างอิงผลจากแบบจำลองสมการรูปแบบที่ 2 ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว อาจจะมีผลมาจาก ลักษณะงานของพนักงานการทำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่อาจจะแตกต่างจากงานปกติในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน และการทำงานเป็นกะ ทำให้การใช้ชีวิตอาจจะมีการเปลี่ยนแปลง กระทั่งต่อชีวิตประจำวัน ซึ่งที่กล่าวมาเป็นเงื่อนไขของงานที่ลักษณะงานแตกต่างจากคนทำงานปกติที่นั่งประจำออฟฟิส และทำงานวันละแปดชั่วโมง อีกทั้งคนทำงานปกติยังมองเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องที่ให้ความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ถัดมาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน มีความแตกต่างกับงานวิจัยของนิสรา รอดนุช. (2559) พบว่าสภาพแวดล้อมส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย และในงานวิจัยอ้างอิงผลจากแบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 พบว่า สถานภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ซึ่งความแตกต่างอาจจะมีผลมาจาก พนักงานตรวจสอบบัญชี มีปริมาณงานในจำนวนที่มาก งานที่ต้องใส่ใจในรายละเอียด แม่นยำ และถูกต้อง อีกทั้งยังเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจากภาครัฐ สามารถเผชิญกับภาวะความเครียด และความกดดันจากเนื้องานได้ตลอดเวลา ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องที่มีสภาพที่ดี มีบรรยากาศที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องของสถานที่ คนในองค์กร และลักษณะงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สุดท้ายปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ งานมีความแตกต่างกับงานของ วรรณวิไล ยกย่อง (2558). ที่ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะ ตามลำดับ ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน แต่แบบจำลองสมการรูปแบบที่ 1 ในงานวิจัยเล่มนี้กลับพบว่า เพศส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปัจจัยทุนมนุษย์ อย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ซึ่งในมุมมองงานวิจัยของ วรรณวิไล ยกย่อง (2558). มองว่าหากองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งเสริมด้านการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะในงาน ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในด้านนั้น ๆ เกิดความรู้สึกมีคุณค่า และความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนด้านทุนมนุษย์ก็เป็นเรื่องที่สำคัญเช่นเดียวกัน การอภิปรายผลการศึกษาเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ยังสามารถอภิปรายได้ว่าทั้งทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัยในงานวิจัยนี้และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้มีกล่าวไว้ในส่วนของการทำวรรณกรรมปริทัศน์นั้น ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย ทั้งในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยทุนมนุษย์ ว่าในทุก ๆ ปัจจัยต่างส่งผลไม่มากนักน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรควรที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุก ๆ ปัจจัยอย่างเท่าเทียมด้วยเช่นกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกในทางบวกต่องาน และองค์กรที่ทำอยู่ สุดท้ายแล้วการที่องค์กรลงทุนสนับสนุน หรือส่งเสริมในปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถแสดงถึงผลตอบแทน และวัดผลการลงทุนได้ อีกทั้งยังสามารถนำผลนั้นมาวิเคราะห์การลงทุนเรื่องทุนมนุษย์ หรือการดำเนินธุรกิจใภายในภาคหน้าได้เช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะให้หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์นำกลยุทธ์ทางธุรกิจไปใช้ในด้านทุนมนุษย์ในการจัดการความรู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านทฤษฎีสองปัจจัยสามารถนำกลยุทธ์ทางธุรกิจไปใช้ในการประเมินงานและเลื่อนตำแหน่ง การลงทุนด้านทุนมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของพนักงานผ่านการฝึกอบรม หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์สามารถนำกลยุทธ์ทางธุรกิจประศาสตร์ลงในคู่มือการทำงานของบริษัท ขณะเดียวกันองค์กรก็ควรจะให้ข้อเสนอแนะเมื่อมีการประเมินการทำงานด้วยเช่นกัน

บรรณานุกรม

- เฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก. (2502). /ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory). สืบค้นจาก <https://nittaya111.wordpress.com/2012/01/11/%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%88%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%AE%E0%B8%AD%E0%B8%A3%E0%B9%8C/>
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด(มหาชน). สืบค้นจาก <http://www.research.mutt.ac.th/?p=8468>
- กัลยาณมิตร, ก. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. สืบค้นจาก http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. สืบค้นจาก <http://www.hrd.nida.ac.th/shrdjournal/image/4.%20For%20Web%202-2558/9.%20%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%A1%E0%B8%B1%E0%B9%88%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B9%80%E0%B8%97.pdf>
- ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ. สืบค้นจาก <https://opac02.stou.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=4390>
- จรัส เพ็ชรเที่ยง. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/401/1/tipvarin_klin.pdf
- ณัฐภา กิริหิรัญ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Natta_G.pdf
- दनัย เทียนพุด. (2551). พัฒนาทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 HUMAN CAPITAL. สืบค้นจาก <http://www.ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/download/5773/3536>

- ธเนศ ยูคันทวนิชชัย. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจยุคใหม่. สืบค้นจาก
https://www.ubu.ac.th/web/files_up/08f2017111116234990.pdf
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui_Cou_Psy/Naruemon_M.pdf
- นาวิ ตังมโนวิริยะกุล. (2553). ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์พฤติกรรมของพนักงาน
 และความพึงพอใจของบุคลากร กรณีศึกษาของ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). ทูมมนุษย์ : ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์กร. สืบค้นจาก
[https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/download/97773/76161)
thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/download/97773/76161
- นิสรา รอดนุช. (2559). ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีใน
 สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. สืบค้นจาก
[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031582_5195_3978.](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802031582_5195_3978.pdf)
 pdf
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในของพนักงาน ในบริษัท เทอร์โบ การ์
 เมนท์ จำกัด. สืบค้นจาก <http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/5509118f.pdf>
- พิชญาภา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสาย
 วิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สืบค้นจาก
<http://www.graduate.ubru.ac.th/ubru-journal/assets/onlinefile/1436251274.pdf>
- รองศาสตราจารย์สุภานัน สิริทธิเลิศ. (2553). ทูมทางสังคมของโรงเรียนเขตพื้นที่ให้บริการการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. สืบค้นจาก
<http://ssruir.ssru.ac.th/handle/ssruir/876>
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการ
 ไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก
[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902030070_7983_6531.](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902030070_7983_6531.pdf)
 pdf
- วรรณวิไล ยกย่อง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับ
 การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน. สืบค้นจาก

ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/534/1/54601325%20%20%E0%B8%A7%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B9%84%E0%B8%A5%20%20%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87.pdf

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2544). แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ. สืบค้นจาก

<http://kb.psu.ac.th:8080/psukb/bitstream/2010/8152/6/Chapter2.pdf>

สรวิชัย เย่าตัก. (2547). วิเคราะห์ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก

http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Economic2554/PATTHANAN%20TANGMO NGKOL/05_ch2.pdf

สุนีย์รัตน์ เตชากวีวัฒน์พันธ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัด กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก

<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/70237>

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา. สืบค้นจาก

<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/TJPP/article/view/169192>

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์วงศ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ, เอชอาร์ เซ็นเตอร์ หน้า 95 -120 ทฤษฎีทุนมนุษย์.

อิสราภรณ์ เดชวรรณ. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด. สืบค้นจาก

http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902030070_7983_6531.pdf



ภาคผนวก

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทฤษฎีทุนมนุษย์และทฤษฎีสองปัจจัย กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ซึ่งคำตอบหรือข้อมูลจากผู้สอบถามทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจะนำมาใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยกับต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนา
แบบสอบถามตาม แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทฤษฎีทุนมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ศึกษาพัฒนา
แบบสอบถามตามแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ของ ทีโอดอร์ ชูลทซ์
(Theodore Schultz)
- ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
(เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. สถานภาพ โสด
 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
4. ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ
 ระดับผู้จัดการแผนก
5. หน่วยงาน ฝ่ายขาย
 ฝ่ายสนับสนุนองค์กร
6. อายุงาน _____ ปี
7. รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 25,000 บาท
 25,001- 40,000 บาท
 40,001 - 55,000 บาท
 55,001 - 70,000 บาท
 70,001 - 85,000 บาท
 85,001 - 100,000 บาท
 มากกว่า 100,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตามแนวคิดทฤษฎีสอง
ปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน (ปัจจัยกระตุ้น Motivation Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน					
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
1.3 การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน					
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ					
2.2 ท่านได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
2.3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ทฤษฎีสองปัจจัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยกระตุ้น Motivation Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ลักษณะของงาน					
3.1 งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์					
3.2 งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถและสนุกสนานน่าทำ					
3.3 งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า					
3.4 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4. ความรับผิดชอบต่องาน					
4.1 ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
4.3 ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน					
5.1 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
5.2 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
5.3 มีโอกาสได้พัฒนาความรู้จากการอบรมสัมมนา					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	ม าก ที่ สุด (5)	ม าก (4)	ป ่า น ก ล าง (3)	น ้อย (2)	น ้อย ที่ สุด (1)
1. นโยบายและการบริหารงาน					
1.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
1.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ					
1.3 หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน					
2. การบังคับบัญชา					
2.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง					
2.2 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
3. สภาพการปฏิบัติงาน					
3.1 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
3.2 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย					
4. ค่าตอบแทน					
4.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน					
4.2 องค์การพิจารณาขั้นเงินเดือน เหมาะสมกับผลงาน					
4.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่า ครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ					
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
5.1 บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีม โดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วม รับผิดชอบ					
5.2 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในการ แก้ไขปัญหาให้กับท่าน					
5.3 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อที่มีปัญหา					
5.4 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมี ความสามัคคี					
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
6.1 บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีม โดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วม รับผิดชอบ					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.2 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาให้กับท่าน					
6.3 ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ทุกเมื่อที่มีปัญหา					
6.4 บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี					
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมเสมอภาคในการปกครอง					
7.2 ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
8. สภาพในการทำงาน					
8.1 ท่านสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพของท่านได้					
8.2 อาชีพของท่านสามารถสร้างรายได้ให้แก่ท่านอย่างต่อเนื่อง					
8.3 อาชีพที่ท่านทำอยู่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ท่านและครอบครัวของท่าน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน Hygiene Factor)	ระดับความพึงพอใจ				
	ม าก ที่ สุด (5)	ม าก (4)	ป ่า น ก าล าย (3)	น ้ อ ย (2)	น ้ อ ย ที่ สุด (1)
9. ความมั่นคงในการทำงาน					
9.1 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การ งาน					
9.2 ลักษณะงานของท่านมีความสำคัญ ต่อองค์กร					
9.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคง แข็งแกร่ง					
10. ชีวิตส่วนตัว					
10.1 ท่านเดินทางมาทำงานสะดวก					
10.2 ท่านการมีเวลาพักผ่อนและมีเวลา ดูแลครอบครัว					
10.3 ท่านมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการ นอกเหนือจากการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทฤษฎีทุนมนุษย์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา บริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ติดตามรถยนต์ ตามแนวคิดทฤษฎีทุน
มนุษย์ของ ทีโอดอร์ ชูลทซ์ (Theodore Schultz)

ทฤษฎีทุนมนุษย์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน (ปัจจัยทุนมนุษย์)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ปัจจัยทุนมนุษย์					
1.1 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการ อบรม สัมมนา (Soft skill)					
1.2 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับ การศึกษาที่สูงขึ้น					
1.3 องค์กรมีการสนับสนุนให้ได้รับการ อบรม สัมมนา (Hard skill)					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านคิดว่ามีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

*** ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอขอบคุณค่ะ***

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กนกวรรณ สมฤทธิ
วัน เดือน ปี เกิด	12 กุมภาพันธ์ 2533
สถานที่เกิด	น่าน
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ จาก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

