การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

นางสาวศิริพร จันทรปาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาโสตทัศนศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2541

ISBN 974-332-248-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I19910690

A STUDY OF SELECTED VARIABLES AFFECTING JOB SATISFACTION OF TRAINERS IN PRIVATE SECTOR IN BANGKOK METROPOLIS

Miss Siriporn Jantarapan

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Educations in
Audio - Visual Communications
Department of Audio – Visual Education
Chulalongkorn University
Academic Year 1998

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวศิริพร จันทรปาน
ภาควิชา	โสตทัศนศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ศุภวัฒน์ ชุติวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สมเชาว์ เนตรประเสริฐ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วชิราพร อัจฉริยโกศล)

ลิขสิทธิ์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศิริพร จันทรปาน : ศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (A STUDY OF SELECTED VARIABLES AFFECTING JOB SATISFACTION OF TRAINERS IN PRIVATE SECTOR IN BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 219 หน้า. ISBN 974-332-248-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน และ (3) เพื่อศึกษาตัวแปรคัดสรรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครจำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและแบบวัดความพึงพอใจ Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก

2. ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคัดสรรกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า (1) ระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท (2) การได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน (3) ลักษณะงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน และ (4) สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติพบตัวแปรคัดสรร 8 ตัวที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ตัว คือ (1) ความพร้อมด้านสถานที่ทำงาน วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ทำงานในหน่วยงาน (2) ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ (3) ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน (4) ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (6) ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา (7) สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร และ (8) ลักษณะงานท้าทายความสามารถ กลุ่มตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 40.2

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกตัวทำนายที่ดีที่สุด พบตัวแปรคัดสรรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 9 ตัว คือ (1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (2) สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร (3) ความภาคภูมิใจในการทำงานที่ปฏิบัติ (4) ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ (5) ได้รับมอบหมายงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา (6) ความพร้อมด้านสถานที่ วัสดุ เครื่องมืออุปกรณ์ทำงานในหน่วยงาน (7) ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงาน (8) ลักษณะงานท้าทายความสามารถ (9) ลักษณะงานตรงกับสาขาที่เรียน และ(10) ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34.2

ภาควิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2541 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

3971845327 : MAJOR AUDIO-VISUAL COMMUNICATIONS

KEY WORD: JOB SATISFACTION / TRAINERS / PRIVATE SECTOR

SIRIPORN JANTARAPAN : A STUDY OF SELECTED VARIABLES AFFECTING JOB SATISFACTION OF TRAINERS IN PRIVATE SECTOR IN BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. ONJAREE NATAKUATOONG, Ph.D. 219 pp.

ISBN 974-332-248-5.

The purposes of this research were (1) to study job satisfaction of trainers in private sector in Bangkok Metropolis (2) to study the relationships between selected variables : descriptive characteristics, job characteristics and training department characteristics and job satisfaction of trainers in private sector and (3) to identify predictor variables in job satisfaction of trainers in private sector . The subjects in the study were 412 trainers in private sector in Bangkok Metropolis. A research-designed questionnaire and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) were used to gather data.

The findings were

1. The trainers in private sector were highly satisfied with their job.

2. There were statistically significant positive relationships at .05 level between job satisfaction and the following selected variables: (1) salary upper than 20,000 bath; (2) being assigned a particular task to perform; (3) job descriptions congruence with educational field of study; and (4) increasing in high salary. There was statistically significant negative relationship at .05 level between job satisfaction and working experience between 1 - 5 years.

3. In Enter Multiple Regression Analysis, eight predictor variables together were able to account for 40.2% of the variance in job satisfaction. There were (1) the availability of facilities: rooms, materials, and equipment; (2) being proud of training duty; (3) job descriptions congruence with educational field of study; (4) being assigned a particular task to perform; (5) relationships between colleagues; (6) being assigned special training duty; (7) benefits from superior; and (8) a challenge of job to training ability.

4. In Stepwise Multiple Regression Analysis, nine predictor variables together were able to account for 34.2% of the variance in job satisfaction. There were (1) relationships between colleagues; (2) benefits from organization; (3) being proud of training duty; (4) training support from administrator; (5) being assigned special duty from superior; (6) the availability of facilities: rooms, materials, and equipment; (7) being assigned a particular task to perform; (8) a challenge of job to training ability; (9) job descriptions congruence with educational field of study; and (10) job promotion.

ภาควิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา โสตทัศนศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2541 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาตราจารย์ ดร.อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางรวมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยด้วยความเอาใจใส่เสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมเชาว์ เนตรประเสริฐ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประศักดิ์ หอมสนิท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ ยุทัยรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วชิราพร อัจฉริยโอภาส ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมภาคเอกชนทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณมิตรภาพและกำลังใจจากเพื่อน ๆ และพี่ ๆ ปีการศึกษา 2539 ทุกคนรวมถึงพี่ ๆ น้อง ภาควิชาโสตทัศนศึกษา ขอบคุณกำลังใจและมิตรภาพอันดีเสมอมา คุณปราวีณยา สุวรรณณัฐโชติ คุณสาวิตรี แก้วทัศน์ คุณศรีรัตน์ คงเพชร คุณณัฐกร สงคราม คุณเฉลิมพล ธรรมาวุธและคุณอรรถพล จันทรปาน และขอบคุณยิ่งสำหรับผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในทุก ๆ ด้านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวถึงในที่นี่ได้หมด

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้คอยสนับสนุน คอยเป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ เป็นผู้ให้ความรักความเอาใจใส่เสมอมา รวมถึงคำแนะนำและคำตักเตือนผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

ศิริพร จันทรปาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญแผนภาพ ..... ญ
บทที่
1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 7
สมมุติฐานในการวิจัย 7
ขอบเขตการวิจัย 8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก 9
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
ความหมายของการฝึกอบรม 11
ประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรม 13
บทบาทและหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 15
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน 19
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 27
ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 54
3 วิธีดำเนินการวิจัย 59
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 60
การเก็บรวบรวมข้อมูล 63
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ 63

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 68

5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 168

สรุปผลการวิจัย 169

อภิปรายผลการวิจัย 170

ข้อเสนอแนะ 178

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ 178

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 178

รายการอ้างอิง 180

ภาคผนวก 188

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย 189

ภาคผนวก ข หนังสือติดต่อขอความร่วมมือ 190

ภาคผนวก ค ตารางตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวน ของความพึงพอใจในการทำงาน 194

ภาคผนวก ง สรุปตารางตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวน ของความพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้านที่พบซ้ำกัน 2 วิธี 200

ภาคผนวก จ ตารางทฤษฎี/งานวิจัยเกี่ยวข้องความพึงพอใจในการทำงาน 201

ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 210

ประวัติผู้วิจัย 218

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงความสัมพันธภาพระหว่างความพึงพอใจในงานและการจูงใจในงาน	25
2	แสดงลักษณะงานที่สนองความต้องการระดับสูงของบุคคลตามทฤษฎี McClelland	42
3	แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Frederick Herzberg	44
4	แสดงสัมพันธภาพระหว่างความต้องการต่าง ๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและทฤษฎี ERG	50
5	แสดงการเปรียบเทียบความต้องของมนุษย์จากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow Alderfer , AcClelland และ Herzberg	52
6	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่ง ที่ได้รับคืน จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ใช้ได้จริง	60
7	แสดงหมายเลขข้อคำถามของความพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้าน	62
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน จำนวนผู้ร่วมงาน	69
9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความพร้อมด้านสถานที่ทำงาน วัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ทำงานในหน่วยงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	71
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	72
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นในการเลือกวิชาชีพ	72
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	73
13	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานรวม 20 ด้าน	74
14	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจำแนกตามตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ของคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้าน	74
15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าความแปรปรวนของคะแนนความพึงพอใจในการทำงานรายด้านจำนวน 20 ด้าน	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรเกณฑ์กับตัวทำนาย 79

17 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยวิธี ENTER 82

18 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 85

19 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 86

20 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 89

21 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER..... 90

22 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE..... 93

23 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านกิจกรรมในระหว่างการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 94

24 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านกิจกรรมในระหว่างการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

25 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 98

26 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 101

27 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่ในงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 102

28 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่ในงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 105

29 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 106

30 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 109

31 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 110

32 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 113

33 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

34 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 117

35 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์โดยวิธี ENTER 119

36 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 121

37 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 122

38 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 125

39 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 127

40 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านคุณธรรมในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 129

41 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 131

42 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 133

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

43 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 135

44 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 137

45 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 139

46 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 141

47 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบริการสังคมวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 143

48 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการบริการสังคมวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 148

49 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสถานภาพทางสังคมวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 147

50 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสถานภาพทางสังคมวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 149

51 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 151

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

52 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 154

53 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 155

54 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 157

55 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 159

56 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 161

57 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี ENTER 163

58 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรด้านสถานภาพส่วนตัว ด้านลักษณะงานและด้านหน่วยงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานวิเคราะห์โดยวิธี STEPWISE 166

59 ตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน 169

60 สรุปตัวแปรคัดสรรที่มีส่วนร่วมในการอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้าน ที่พบซ้ำกัน 2 วิธี 194

61 ตารางทฤษฎี/งานวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน 200

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	13
2	แสดงความพึงพอใจในงานนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	21
3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Porter and Lawler (1975)	22
4	แสดงอิทธิพลที่สำคัญที่มีต่อการไปทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Paul M. Muchinsky (1983)	23
5	แสดงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจ	27
6	ผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดโดยปัจจัยสามอย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ	27
7	ประเภทของการเสริมแรง	36
8	แสดงลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Abraham H.Maslow	38
9	การเปรียบเทียบมุมมองของความพึงพอใจในงาน - ความไม่พอใจงาน	43
10	ลำดับความต้องการของ Alderfer	47
11	ความคับข้องใจ การถดถอยและการตอบสนองความต้องการทฤษฎี ERG	48

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย