ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน(ส่วนสำนักงาน) บริษัท ABC จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Job Satisfaction of Officer: ABC Company Ayutthaya

นางสาว ณัฐิกาล ทองศรีกัน

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthikan Thongsrikan

Industrial Management, Master of Business Administration Program Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) พนักงานบริษัทผลิตแทงค์ปิโตรเลียม ABC จำกัดส่วนสำนักงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และการศึกษา (2) เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ยกระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทผลิตแทงค์ปิโตรเลียม ABC จำกัดส่วนสำนักงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงด้วยการคัด เลือกจากกลุ่มพนักกงานบริษัท ABC ส่วนสำนักงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากประชากรที่ทำการศึกษา โดยใช้หลักการพิจารณาจากตัวผู้วิจัยเอง จำนวน 40 คน แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.937 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความ แปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้ วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายร้อยละ52.5 เป็นเพศหญิงร้อยละ 42.0 และไม่ต้องการระบุเพศร้อยละ 2.5 เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ 40-50 ปีมากสุดคือร้อยละ 50.0 รองลงมาช่วงอายุ

มากกว่า 50 ปีร้อยละ 22.5 และอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 22.5 เท่ากัน น้อยที่สุดคืออายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 5.0 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดคือร้อยละ 67.5 รองลงมาเป็นระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 22.5 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 10.3 ตามลำดับ และ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลามากกว่า 15 ปีขึ้นไป มากที่สุดคือร้อยละ 32.5 รองลงมาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี ที่ร้อยละ 30.0 และระยะเวลามากกว่า 10 – 15 ปี ร้อยละ 25.0 และระยะเวลา 5 – 10 ปีน้อยที่สุด ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 2 ส่วน 1)ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน(JOB)) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.32, SD= 0.64) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ดังนี้ งานที่ทำได้สำเร็จ (Achievement) งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) งานที่มีโอกาสก้าวหน้า (Growth) และรองลงมา คือลักษณะของตัวงานเอง (Work itself) ตามลำดับ 2)ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.98, SD= 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยมีความพึงพอใจระดับมากตามลำดับดังนี้ โยบายขององค์กร (Company policy) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Relationship with peers) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และ สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานส่วนสำนักงาน, ทฤษฎีสองปัจจัย

ABSTRACT

This research aimed to (1) find out the level of satisfaction in job and job environment of employees of ABC Petroleum Tank Manufacturing Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Office, classified by personal factors: gender, age, working period, and education (2) Find out the guidelines for improving and developing job and job environment to increase the satisfaction of employees of ABC Petroleum Tank Manufacturing Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Office. This research used a purposive sampling method, which was a purposive sampling by selecting from the group of employees of ABC Petroleum Manufacturing Co., Ltd., Phra Nakhon Si Ayutthaya Office from the study population, using the principle of consideration from the researcher total of 40 people. The questionnaire had a reliability of 0.937 and was checked for content validity by a statistician and used in descriptive statistics analysis, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics analysis, including one-way analysis of variance (One-way ANOVA). When a statistically significant

difference was found at 0.05 level, the LSD pair test was used. The results of the general data analysis of the respondents were divided into 52.5 percent male, 42.0 percent female, and 2.5 percent did not want to specify their gender. When classified by age range, the highest percentage was 40-50 years old, 50.0 percent, followed by those over 50 years old at 22.5 percent, those 30-40 years old at 22.5 percent, and the lowest percentage was under 30 years old at 5.0 percent. When classified by education level, the highest rate was bachelor's degree at 67.5 percent, followed by higher than bachelor's degree at 22.5 percent, and lower than bachelor's degree at 10.3 percent, respectively. When classified by length of employment It was found that the period of more than 15 years was the highest at 32.5 percent, followed by the period of less than 5 years at 30.0 percent, and the period of more than 10-15 years at 25.0 percent, and 5-10 years was the lowest. Employee satisfaction was at a high level, consisting of 2 parts: 1) The level of satisfaction with the work itself (JOB) differed according to individual factors. Overall, the level of satisfaction was at the highest level ($\bar{x}$ =4.32, SD=0.64). When considering each aspect, the factors with the highest level of satisfaction were as follows: Work completed (Achievement), Work accepted (Recognition), Work responsibility (Responsibility), Work with opportunities for advancement (Growth), and next was work itself (Work itself). 2) The level of satisfaction with the work environment (Job Environment) differed according to individual factors. Overall, the level of satisfaction was at a high level ($\bar{x}$ =3.98, SD=0.74). When considering each aspect, the factors with the highest level of satisfaction were as follows: Company policy, Relationship with, relationship with colleagues Relationship with peers, Job security, and Working conditions.

Keywords: Job Satisfaction of Officer, Two Factors Theory

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์การธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในแทบ ทุกแผนกขององค์การ พร้อมทั้งลดแรงงานคนและเน้นการจ้างงานคนที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น และในยุคที่ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุค 4.0 หรือ Thailand 4.0 คือการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงนโยบายใน การพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลไทย เพื่อให้ ประเทศไทยมีเศรษฐกิจไปสู่รูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อน ด้วยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เมื่อองค์การธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง “คน” คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและจำเป็น ที่ต้องได้รับการพัฒนามากขึ้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) เป็นผู้มีส่วนร่วมจัดการ “คน” เพื่อช่วยสร้าง ความสามารถในการแข่งขันและ

การอยู่รอดขององค์การ จากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องเผชิญ กับความท้าทายใหม่ ๆ และวิสัยทัศน์เชิงนโยบายดังกล่าว ข้างต้น ทำให้องค์กรต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน ทั้งในด้านตัวงาน และด้านสิ่งแวดล้อมของตัวงาน โดยการสร้าง Employee Experience ที่ดีและระยะยาวนั้นต้องสำรวจความพึงพอใจของพนักงานอยู่เสมอ สิ่งที่จัดสรรให้นั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่ หรือพนักงานไม่พอใจตรงส่วนไหน อยากให้ปรับปรุงอะไร ก็สามารถนำข้อมูลมาแก้ไขได้ทันท่วงที หนึ่งในสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงก็คือ “ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิ ภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนสำนักงานของบริษัท ABC จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา

2.เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนสำนักงานของบริษัท ABC จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคล

สมมติฐานงานวิจัย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตเนื้อหาที่ศึกษา

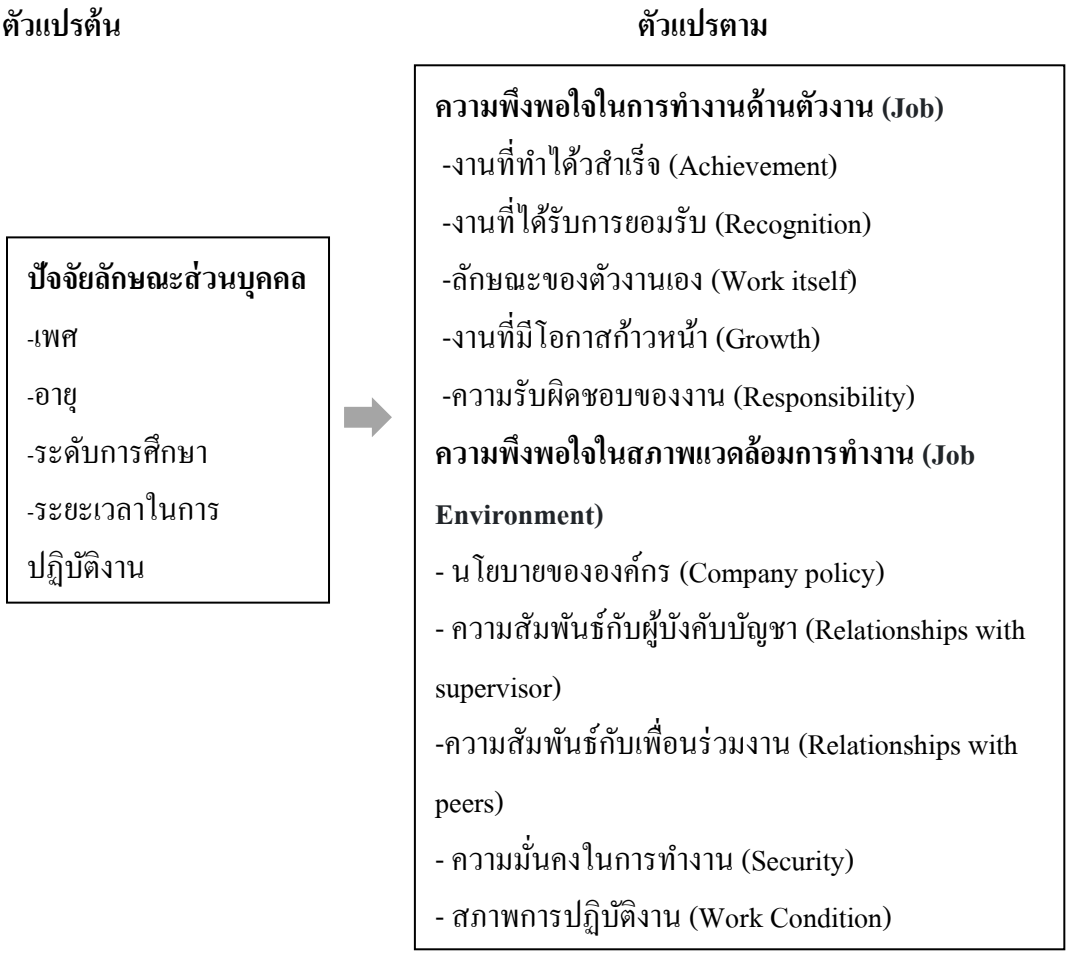
ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (Job) และ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน (Job Environment) โดยมีประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตแทงค์ปิโตรเลียม ABC จำกัด ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีจำนวนประชากรส่วนสำนักงาน จำนวน 40 คน (ณ ข้อมูล วันที่ 30 มิถุนายน 2567)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) พนักงานบริษัทผลิตแทงค์ปิโตรเลียม ABC จำกัดส่วนสำนักงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อทราบแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) เพื่อยกระดับความพึงพอใจของพนังงานฯ

กรอบแนวคิด



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก(1959)

ทฤษฎีนี้เสนอว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเน้นความสำคัญที่ความเสมอภาคและความราบรื่นในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องและจะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงความต้องการใน2กลุ่มนั้นได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation) – เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2.ปัจจัยค้ำจุน (hygiene) – เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้ขวางการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยคือสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง

ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ,ฐานะ และความมั่นคง

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาตรวจสอบความสบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูล และนำไปประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ผล และเทคนิคทางสถิติดังนี้

1)สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการ ศึกษาใช้ คำนวณค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์การกระจายของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

2)สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)การวิเคราะห์ตามเพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติANOVA เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างกลุ่ม ตามปัจจัยต่างๆ เพื่อหาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

ผลวิจัย

1. พนักงานตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40-50ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน(JOB)) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.32, SD= 0.64)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ดังนี้ งานที่ทำได้สำเร็จ (Achievement) ($\bar{x}$ =4.43, SD= 0.56) งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ($\bar{x}$ =4.43, SD= 0.56) ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) ($\bar{x}$ =4.23, SD= 0.70) งานที่มีโอกาสก้าวหน้า (Growth) ($\bar{x}$ =4.30, SD= 0.72) และรองลงมา คือ ลักษณะของตัวงานเอง (Work itself) ($\bar{x}$ =4.30, SD= 0.72) ตามลำดับ

3. ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวมความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.98, SD= 0.74)

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ดังนี้ โยบายขององค์กร (Company policy) ($\bar{x}$ =3.91, SD= 0.69) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ($\bar{x}$ =4.07, SD= 0.77) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Relationship with peers) ($\bar{x}$ =4.08, SD= 0.70) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ($\bar{x}$ =3.99, SD= 0.70) และ สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ($\bar{x}$ =3.98, SD= 0.84) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่ต่างกัน ส่วน ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (JOB) โดยเฉลี่ยจำแนกตามกลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายละเอียดภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน(ส่วนสำนักงาน) บริษัท ABC จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงในตาราง ดังนี้

ตารางแสดงค่าสถิติภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	งานที่ทำได้สำเร็จ		งานที่ได้รับการยอมรับ		ลักษณะของตัวงานเอง		ความรับผิดชอบของงาน		งานที่มีโอกาสก้าวหน้า	
		Mean	ระดับความพึงพอใจ	Mean	ระดับความพึงพอใจ	Mean	ระดับความพึงพอใจ	Mean	ระดับความพึงพอใจ	Mean	ระดับความพึงพอใจ
เพศ			Sig = 0.692		Sig = 0.692		Sig = 0.956		Sig = 0.586		Sig = 0.356
ชาย	21	4.41	มาก	4.43	มาก	4.21	มาก	4.32	มาก	4.38	มาก
หญิง	18	4.48	มาก	4.41	มาก	4.19	มาก	4.17	มาก	4.26	มาก
ไม่ระบุเพศ	1	4.00	มาก	4.48	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	3.33	ปานกลาง
อายุ			Sig =0.058		Sig =0.058		Sig =0.011*		Sig =0.038*		Sig =0.189
อายุต่ำกว่า 30 ปี	2	4.34	มาก	4.34	มาก	3.84	มาก	4.00	มาก	4.50	มาก
อายุ30–40ปี	9	4.18	มาก	4.18	มาก	3.96	มาก	4.11	มาก	4.11	มาก
อายุมากกว่า 40 – 50 ปี	20	4.37	มาก	4.37	มาก	4.05	มาก	4.05	มาก	4.17	มาก
อายุมากกว่า 50 ปี	9	4.85	มากที่สุด	4.85	มากที่สุด	4.81	มากที่สุด	4.81	มากที่สุด	4.74	มากที่สุด
ระดับการศึกษา			Sig =0.762		Sig =0.762		Sig =0.354		Sig =0.884		Sig =0.693
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4	4.42	มาก	4.42	มาก	4.34	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก
ปริญญาตรี	27	4.39	มาก	4.39	มาก	4.09	มาก	4.23	มาก	4.33	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.56	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด	4.44	มาก	4.30	มาก	4.33	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			Sig =0.248		Sig =0.248		Sig =0.060		Sig =0.120		Sig =0.300
ต่ำกว่า 5 ปี	12	4.223	มาก	4.223	มาก	3.917	มาก	4.056	มาก	4.278	มาก
5 – 10 ปี	5	4.332	มาก	4.332	มาก	4.132	มาก	4.000	มาก	4.000	มาก
มากกว่า 10 – 15 ปี	10	4.434	มาก	4.434	มาก	4.035	มาก	4.066	มาก	4.100	มาก
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	13	4.666	มากที่สุด	4.666	มากที่สุด	4.589	มากที่สุด	4.615	มากที่สุด	4.590	มากที่สุด

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางแสดงค่าสถิติภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	นโยบายขององค์กร		ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ความมั่นคงในการทำงาน		สภาพการปฏิบัติงาน	
		Mean	ระดับความคิดเห็น	Mean	ระดับความคิดเห็น	Mean	ระดับความคิดเห็น	Mean	ระดับความคิดเห็น	Mean	ระดับความคิดเห็น
เพศ			Sig =0.185		Sig =0.622		Sig = 0.784		Sig = 0.149		Sig = 0.076
ชาย	21	3.97	มาก	4.11	มาก	4.13	มาก	4.06	มาก	3.92	มาก
หญิง	18	3.91	มาก	4.07	มาก	4.04	มาก	3.98	มาก	3.91	มาก
ไม่ระบุเพศ	1	2.67	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.67	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	2.00	ปานกลาง
อายุ			Sig =0.390		Sig =0.407		Sig =0.399		Sig =0.253		Sig =0.188
อายุต่ำกว่า 30 ปี	2	3.84	มาก	4.50	มาก	4.50	มาก	3.84	มาก	4.00	มาก
อายุ30–40ปี	9	3.85	มาก	4.07	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก	3.56	มาก
อายุมากกว่า 40 – 50 ปี	20	3.78	มาก	3.90	มาก	4.02	มาก	3.88	มาก	3.77	มาก
อายุมากกว่า 50 ปี	9	4.26	มาก	4.37	มาก	4.33	มาก	4.41	มาก	4.37	มาก
ระดับการศึกษา			Sig =0.379		Sig =0.586		Sig =0.392		Sig =0.788		Sig =0.857
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	4	4.17	มาก	3.67	มาก	4.42	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก
ปริญญาตรี	27	3.80	มาก	4.06	มาก	3.98	มาก	3.94	มาก	3.81	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	9	4.11	มาก	4.30	มาก	4.22	มาก	4.11	มาก	3.96	มาก
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			Sig =0.349		Sig =0.178		Sig =0.412		Sig =0.466		Sig =0.311
ต่ำกว่า 5 ปี	12	3.973	มาก	4.250	มาก	3.834	มาก	3.861	มาก	3.694	มาก
5 – 10 ปี	5	3.600	มาก	3.998	มาก	4.134	มาก	3.734	มาก	3.734	มาก
มากกว่า 10 – 15 ปี	10	3.699	มาก	3.634	มาก	4.033	มาก	3.966	มาก	3.666	มาก
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	13	4.128	มาก	4.282	มาก	4.308	มาก	4.230	มาก	4.231	มาก

จากสมมติฐาน ข้อ 1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (JOB) แตกต่างกันตามเพศพบว่า ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.656 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านตัวงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

ทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) แตกต่างกันตามเพศผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.363 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพ แวดล้อมของงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากสมมติฐาน ข้อ 2 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (JOB) แตกต่างกันตามอายุพบว่า ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.071 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านตัวงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำได้สำเร็จ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ และด้านงานที่มีโอกาสก้าวหน้า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.058, 0.058 และ 0.019 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านตัวงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่0.05

ในส่วนความพึงพอใจของด้านลักษณะของตัวงานเอง ด้านความรับผิดชอบของงานมีค่า Sig.เท่ากับ 0.011 และ 0.038 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปฏิเสธ H_0 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน(JOB) ด้านลักษณะของตัวงานเอง และด้านความรับผิดชอบของงาน **แตกต่าง**กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Environment)แตกต่างกันตามอายุ ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.327 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1

แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกันในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากสมมติฐาน ข้อ 3 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (JOB) แตกต่างกันตามระดับการศึกษาพบว่า ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.691 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านตัวงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Environment) แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.564 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากสมมติฐาน ข้อ 4 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (JOB) แตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างมีระดับความพึงพอใจในด้านตัวงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

การทดสอบในประเด็นความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม (Job Environment) แตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-Test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในด้านภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.343 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

1.ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 21 คน มีอายุมากกว่า 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ ระยะเวลาในการทำงานอยู่ในระยะเวลามากกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสราวุฒิ ศิริเจริญวัฒน์ (2562) ได้กล่าว่าอายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุคคลที่ทำงานอยู่นองค์กรเป็นระยะเวลานานมีการควบคุมดูแล และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาอีกทั้งยังต้องการให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในการดำเนินชีวิต การทำงาน หรือแม้กระทั่งสภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกผลิตกรณีศึกบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อายุของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และอายุระหว่าง 25-35ปี มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคล Gen Y ช่วงอายุ 23-40ปีมีความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน(JOB) โดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.32, SD= 0.64) และทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.98, SD= 0.74) เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจรายด้าน งานที่ทำได้สำเร็จ (Achievement) งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) งานที่มีโอกาสก้าวหน้า (Growth) และรองลงมา คือลักษณะของตัวงานเอง (Work itself) โยบายขององค์กร (Company policy) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Relationship with peers) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) และ สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg จากการศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นงานวิจัยของ Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี 1959 เป็นการกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี 200 คน และได้สอบถามสิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ทำให้พบ 2 ปัจจัยที่เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivate Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน รายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1. งานที่ทำได้สำเร็จ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.43, SD= 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่องานที่ทำได้สำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนิกา นุกันยา (2564) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านงานที่ทำได้สำเร็จ ($\bar{x}$ =4.17) อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าพนักงานรู้สึกได้ว่าการที่สามารทำงานสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถใช้ความคิดของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเต็มความสามาถเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในเชิงบวก

2.2.งานที่ได้รับการยอมรับ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.43, SD= 0.56) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสัน รุ่งสันเทียะ (2565)ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนังงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอปสันพริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านงานที่ได้รับการยอมรับ โดยรวม ($\bar{x}$ =4.18) อยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า บริษัทฯ ต้องให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นการแสดงออกถึงการรับรู้ถึงความสำเร็จ รวมไปถึงการชื่นชมผลลัพธ์ อาจจะเป็นการให้รางวัล เพื่อยกย่อง ชื่นชมการทำงานที่ทุ่มเทพนักงานก็จะมีความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

2.3.ลักษณะของตัวงานเอง โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.19, SD= 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะของตัวงานเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร สังวาล(2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยดีคัล แยกช่วงตามเจนเนอร์เรชัน ผลการ ศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในลักษณะของตัวงานเอง โดยรวม ($\bar{x}$ =3.53, SD 0.98) อยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า งานที่พนักงานปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นงานที่เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของตนเอง

2.4.ความรับผิดชอบของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.23 SD= 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอด คล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบของงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิด ชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวม ($\bar{x}$ =4.10 ,SD= 0.67) อยู่ในระดับดีมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ

2.5.งานที่มีโอกาสก้าวหน้า โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ =4.30 SD= 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่องานที่มีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา พรหมจันทร์ (2562) แรงจูงใจ และภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์ยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) โดยรวม ($\bar{x}$ =4.30 SD= 0.72) อยู่ในระดับดี อภิปรายได้ว่า งานที่ทำอยู่ในขณะนี้จะช่วยให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และรับรู้ได้ถึงการสนัยสนุนส่งเสริมการศึกษา อบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

2.6. นโยบายขององค์กร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.91, SD= 0.69) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีโดยรวม ($\bar{x}$ =3.70 SD= 0.73) อยู่ในระดับดี อภิปรายได้ว่า พนักงานเข้าใจในเป้าหมาย และนโยบายการปกครองขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยนโยบายการบริการขององค์กร กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนที่ใช้ในการบริหารงาน การจัดระบบงานท่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม และมีการแจ้งนโยบายเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่พนักงาน

2.7.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.07, SD= 0.77) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การติดต่อสื่อสารไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้การกำกับดูแลที่เกื้อหนุน และไม่เป็นการคุกคาม และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนัญพร สุวรรณคาม(2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพรักงานธนาคารพานิชย์แห่งหนึ่ง ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.60, SD= 0.767) กรณีศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกขอพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพานิชย์แห่งหนึ่ง อภิปรายได้ว่าการได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับหัวหน้างานได้ ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของงาน ทำให้ความตั้งใจในการลาออกนั้นเป็นไปได้ยาก

2.8.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.08, SD= 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เทโทรแมชีนเนอรี่ จำกัดในระดับแรงจูงใจมาก ($\bar{x}$ = 3.50, SD= 0.70) อภิปรายได้ว่า พนักงานสามารถทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เอื้อเฟื้อเผื่อซึ่งกันและกัน ทั้งในงาน และส่วนตัว โดยสามารถยอมรับความแตกต่างในความหลากหลายของสมาชิกในทีม

2.9. ความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.99, SD= 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนว คิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว(2562) กรณีศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ในระดับแรงจูงใจมาก ($\bar{x}$ = 4.12, SD= 0.49) อภิปรายได้ว่า บริษัทมีความมั่นคง เสถียรภาพที่ดี พนักงานมีความรู้ศึกเชื่อมั่นในดำเนินธุรกิจขององค์กร

2.10.สภาพการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.87, SD= 0.84) ซึ่งสอด คล้องกับแนว คิดของ Herzberg กล่าวไว้ว่า สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย ละยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อ่องสี(2561) กรณีศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขอพนักงาน บริษัท ยูอินโฟ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานมาก ($\bar{x}$ =3.50, SD= 0.809) อภิปรายได้ว่า ระดับความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน โดยรวมความพึงพอใจในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน(ส่วนสำนักงาน) บริษัท ABC จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปประเด็นสาระสำคัญเป็นข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน(JOB)

ความรับผิดชอบของงาน (Responsibility) พบว่าหัวข้อ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของท่าน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ความรับผิดชอบในการทำงาน และอิสระในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจ ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของพวกเขาสามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นเจ้าของงาน (Ownership) ทำให้พนัก งานรู้สึกว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) พบว่าหัวข้อ สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร น้ำดื่ม ที่จอดรถ ห้องพยาบาล มีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก เมื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานเก่าทรุดโทรม การจัดการและปรับปรุงสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและปลอดภัย ขั้นตอนที่สามารถดำเนินการเพื่อจัดการกับปัญหานี้ คือ ทำการตรวจสอบสภาพของสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมด เช่น ห้องน้ำ, โรงอาหาร, ที่จอดรถ, และพื้นที่อื่น ๆ เพื่อระบุสิ่งที่ต้องการซ่อมแซมหรือปรับปรุง อัพเกรดหรือเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ที่ล้าสมัย เช่น เครื่องกรองน้ำ, เครื่องทำความเย็น, หรืออุปกรณ์ในโรงอาหาร ซึ่งการจัดการกับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทรุดโทรมไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานด้วย

5.4ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

การทำวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน(ส่วนสำนักงาน) บริษัท ABC ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งถัดไปสามารถทำการศึกษาเพิ่มเติม นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงการขยายขอบเขตการวิจัย การเพิ่มตัวแปร เพื่อทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่สามารถนำมาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จีราวรรณ ชูแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ณัฐพร สังวาล (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยดีคัล แยกช่วงตามเจนเนอร์เรชัน ผลการ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ติกขเวทย์ ก้อนแก้ว (2562) กรณีศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเป็นตัวแทนหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อน ค่านิยม EP SPIRIT ของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาลัยมหิดล

ธนัญพร สุวรรณคาม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพรักงานธนาคารพานิชย์แห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) แรงจูงใจ และ ภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร ยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เทโทรแมชีนเนอรี่ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสัน รุ่งสันเทียะ (2565) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนังงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอปสัน พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พัชนิกา นุกันยา (2564) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต , มหาลัยรามคำแหง

วันชนก อ่องสี(2561) กรณีศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขอพนักงาน บริษัท ยูอินโฟ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (2567, 2 เมษายน -มิถุนายน) วารสารวิทยาการจัดการ มหาลัยราภัฏสกลนคร, หน้า 508