

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท
ในเขตจังหวัดปทุมธานี
Factors affecting Employee's Job Satisfaction of Company in
Pathum Thani Province

วิภาวี รัตนกุล

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต
โทร.087-501-3311, E-mail: afahzy@gmail.com

กฤษฎา มุฮัมหมัด

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต
โทร.02-997-2200 ต่อ 1063, E-mail: kritsada.m@rsu.ac.th

Wipawee Rattanakul

MBA Student, Rangsit University

Kritsada Muhammad

Head of Management Program, Rangsit Business School, Rangsit University

รับเข้า: 21 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไข: 13 มีนาคม 2563 ตอรับ: 31 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี และ 4) ศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ บุคคลทั่วไปที่ทำงานภายในบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต

จังหวัดปทุมธานีต่างกัน 3) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The study aims to; 1) study the job satisfaction of company employees in Pathum Thani Province based on personal factors, 2) study individual factors that affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province, 3) study motivation factors that affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province, and 4) study the contributing factors that affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province. The samplings for the research were 400 people, who working at company in Pathum Thani Province. The researcher uses the questionnaire as a tool to get data from a sample group. The research uses descriptive statistics which including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and uses the inferential statistics which including t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis to analyze data. The result were found; 1) Job satisfaction of company employees in Pathum Thani Province overall is a high level, 2) Personal factors include age, education level, working experience and average income per month affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province are different, 3) The motivation factors in term of aspects of work, achievement in work, responsibility and respect affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province is substantially a statistical level of .05 and predictive level is 38.50 percent and, 4) The contributing factors in term of relationship with colleagues, compensation and advancement in positions affect to employee's job satisfaction of company in Pathum Thani Province is substantially a statistical level of .05 and predictive level is 35.30 percent.

Keywords: motivation factors, contributing factors, job satisfaction

บทนำ

ปัจจุบันศาสตร์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนศิลปะในการบริหาร เป็นทักษะความรู้ที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกสาขาอาชีพ เพราะทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากอย่างหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (ธนธรรม วรพรหมไพบูลย์, 2562)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก ทศนคติที่สะท้อนมาจากความต้องการและความคาดหวังที่มีต่องาน ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานส่งผลให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งระดับของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะเป็นแรงกระตุ้น แรงจูงใจให้พนักงานทำงาน หรือไม่ทำงานให้กับองค์กร ตามที่ อนุรักษ์ วัฒนธนากรวงศ์ (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถในองค์กร ธุรกิจทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงถือว่าได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจะดำรงรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรไว้ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องมาถึงการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ในเขตจังหวัดปทุมธานี มีประชากรอาศัยอยู่ค่อนข้างหนาแน่นเนื่องด้วยปทุมธานีเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตปริมณฑล จึงส่งผลให้มีบริษัทและโรงงานเป็นจำนวนมาก เพื่อบริหารพนักงานได้อย่างทั่วถึง และปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่องค์กรจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้นั้น พนักงานในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมาจากความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญและมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้บริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีได้นำไปพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคลและรูปแบบการดำเนินงานของบริษัท ให้สอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

4. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

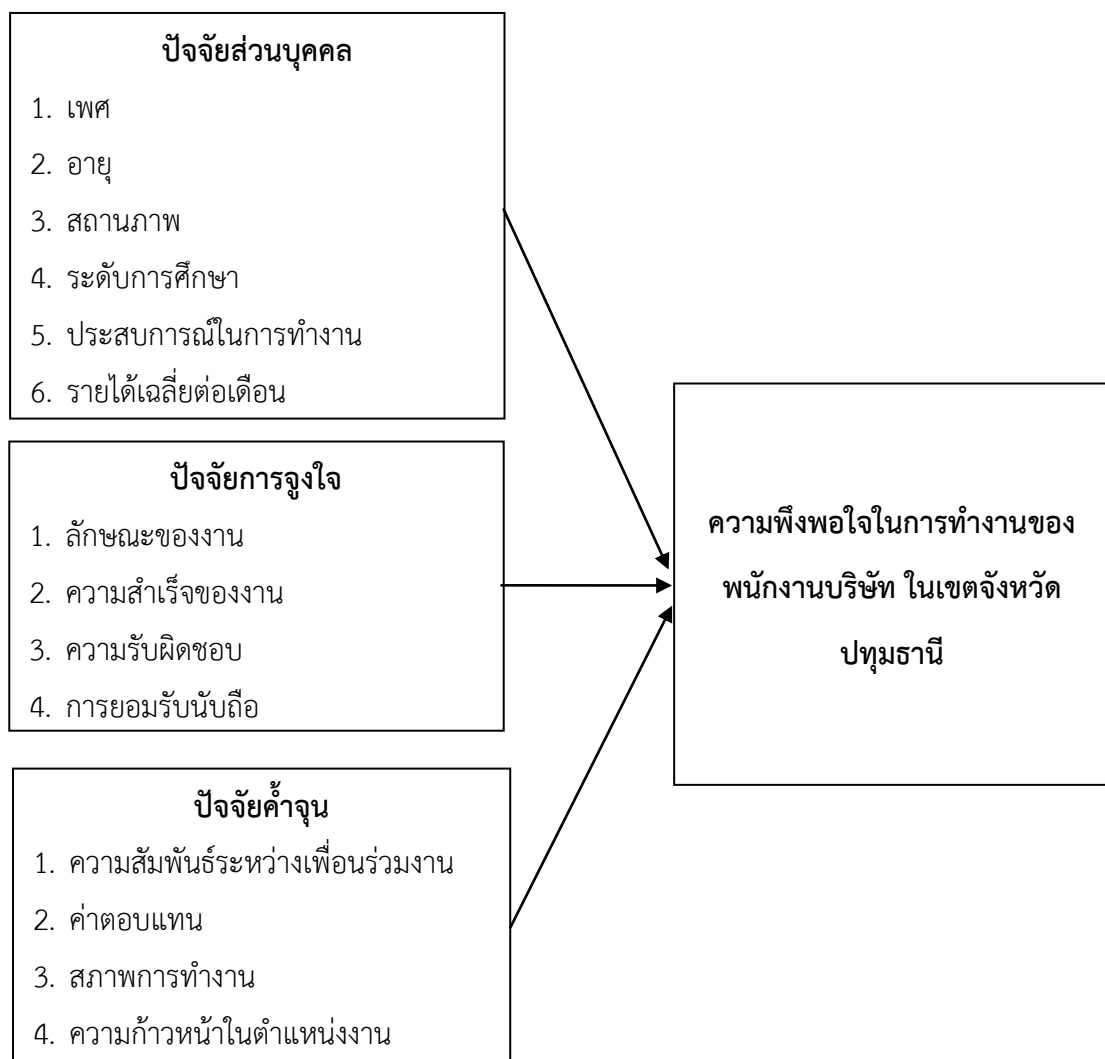
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

3. ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคคลทั่วไปที่ทำงานภายในบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 391,961 คน (สำนักงานประกันสังคม, 2559: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ กลุ่มบุคคลที่ทำงานภายในบริษัทต่าง ๆ ในเขตจังหวัดปทุมธานี คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้เท่ากับ 399.60 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกจำนวน 1 คน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างของกลุ่มบุคคลที่ทำงานภายในบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน และทำการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำงานภายในบริษัทต่าง ๆ ในเขตจังหวัดปทุมธานีจนครบตามจำนวนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ) ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยค่าจ้าง) ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงาน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่ทำงานภายในบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective Congruence: IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ ควรจะมากกว่า 0.7 หรือร้อยละ 70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ (Cronbach, 1970) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าตั้งแต่ 0.71-0.85
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่า Cronbach's Alpha และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมาจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มบุคคลที่ทำงานภายในบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจนครบตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับแล้วนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากหนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยจูงใจ) และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ด้านปัจจัยค่าจ้าง) สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert, 1961) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยใช้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนของ Best (1977) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ 1) สถิติทดสอบที (Independent-Sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่จำแนกออกตามตัวแปรในด้านระดับการศึกษา เงินเดือน ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 226 คน (ร้อยละ 56.50) มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 139 คน (ร้อยละ 35.00) มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 197 คน (ร้อยละ 49.00) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 235 คน (ร้อยละ 59.00) มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 29.00) และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 150 คน (ร้อยละ 37.50)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจในสถานที่ทำงานของท่านที่สร้างบรรยากาศอันดีในการทำงาน	3.87	0.63	มาก	5
2. ท่านพอใจที่จะทำงานให้บริษัทต่อไป ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสย้ายไปที่อื่นและมีค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.58	0.62	มาก	6
3. ท่านพอใจในงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.13	0.60	มาก	1
4. ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของท่าน	3.96	0.59	มาก	4
5. ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน	4.08	0.64	มาก	2
6. ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านทำได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหัวหน้าอย่างเต็มที่	4.03	0.69	มาก	3
รวม	3.94	0.44	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, $SD = 0.60$) รองลงมา คือ พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.64$) และน้อยที่สุด คือ พอใจที่จะทำงานให้บริษัทต่อไป ถึงแม้จะมีโอกาสย้ายไปที่อื่นและมีค่าตอบแทนที่ดีกว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, $SD = 0.62$)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน	3.88	0.50	มาก	3
ด้านความสำเร็จของงาน	4.26	0.47	มากที่สุด	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.40	มาก	2
ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	0.46	มาก	4
รวม	4.01	0.32	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, $SD = 0.47$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, $SD = 0.40$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.46$)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.51	มาก	1
ด้านค่าตอบแทน	3.59	0.53	มาก	3
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	0.48	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.57	0.61	มาก	4
รวม	3.73	0.41	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.48$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.61$)

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จของงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ โดยวิธี Enter

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยวิธี Enter ครั้งที่ 1

ปัจจัยจูงใจ	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.714	0.228		7.529	0.000*
ด้านลักษณะของงาน (X1)	0.175	0.046	0.196	3.773	0.000*
ด้านความสำเร็จของงาน (X2)	-0.150	0.038	-0.159	-3.977	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X3)	0.167	0.059	0.150	2.847	0.005*
ด้านการยอมรับนับถือ (X4)	0.390	0.047	0.402	8.316	0.000*
R = 0.626 $R^2 = 0.391$ Adjusted. $R^2 = 0.385$ SEE = 0.351 F = 63.534 Sig. = 0.000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.402$) ด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.196$) ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.150$) และด้านความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = -0.159$) ตามลำดับโดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง ($R = 0.626$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38.50 ($\text{Adjusted}R^2 = 0.385$) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.351 ($SE_{est} = 0.351$)

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ โดยวิธี Enter

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยวิธี Enter ครั้งที่ 2

ปัจจัยคำจูน	b	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.819	0.169		10.785	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5)	0.111	0.037	0.127	2.981	0.003*
ด้านค่าตอบแทน (X6)	0.219	0.045	0.260	4.827	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X8)	0.247	0.040	0.338	6.240	0.000*
R = 0.598 $R^2 = 0.358$ Adjusted. $R^2 = 0.353$ SEE = 0.360 F = 73.601 Sig. = 0.000					

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.338$) ด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.260$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลในทางเดียวกัน ($\beta = 0.127$) ตามลำดับ

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านและด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัด” พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัดที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ชลลดา หมื่นไผ่ยา (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เจ.บี.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล เพ็นท์ จำกัด” พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด อาจเป็นเพราะการที่พนักงานจะได้รับ ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และผลงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้น พนักงานจะต้องมีความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างหนักเพื่อที่จะให้ผลงานออกมาสมบูรณ์แบบที่สุด พนักงานที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้ มักเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นอย่างมากและเชื่อว่าหากผลงานที่เขาทำนั้นเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้เขาได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตฐา กริทธิธู (2550) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lu et al. (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในงานความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการหมุนเวียน: การเปรียบเทียบระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานในสายงาน” พบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านและด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการภายในบริษัทมีความเป็นธรรมและให้ความใส่ใจกับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานจึงรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งงานมีความยุติธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นกุลอั้งอารี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่” พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือ พนักงานสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงโดยไม่มีปัญหาตามมา และมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Valaei and Rezaei (2016) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร” พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเหตุนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีทั้งเพศหญิงและเพศชาย อายุเฉลี่ย 21-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่ช่วยให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น เป็นสิ่งสำคัญของบริษัทและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. บริษัทควรจัดกิจกรรมและมอบรางวัลให้พนักงานอยู่เสมอเช่น จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน หากพนักงานคนไหนที่มาทำงานไม่สายจะมีการจ่ายเบี้ยขยันให้ มีการ

ชมเชยผลงานเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จ และมีการมอบรางวัลให้แก่พนักงานดีเด่นเป็นประจำทุกเดือน
สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการศึกษารายละเอียดในเชิงลึก โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพอื่น ๆ ควบคู่กัน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบที่จะช่วยส่งเสริมการศึกษาให้มีความละเอียดมากขึ้น
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ทำให้มีข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ดังนั้น เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม
3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแต่ละแผนกในบริษัทเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงในภาพรวมขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชลลดา หมั่นไสยาท. (2551). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เจ.บี.พี. อินเทอร์เน็ตชั่นแนล เพ็นท์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนธรรม วรพรหมไพบูลย์. (2562). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทซ์ฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานประกันสังคม. (2559). สถิติงานประกันสังคม. ค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th
- สุรานันท์ นุกุลอั้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- อนุรักษ์ วัฒนธรรวงศ์. (2560). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 5(1) มกราคม-มิถุนายน 2562: 83-102.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. 3rd ed. New Jersey: Prentice hall Inc.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Likert, S. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Lu, A.C., Gursoy, D. and Neale, N. R. (2016). *Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4): 737-761.
- Valaei, N. and Rezaei, S. (2016). *Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. Management Research Review*, 39(12): 1663-1694.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** 3rd ed. New York: Harper and Row.