



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ณัฐวรรณ คงประเสริฐ, เสนีย์ พวงยาณี

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในระดับมากและทิศทางเดียวกัน โดยแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับพนักงานโดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานอีกทั้งยังทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน



Factors Affect to Work Happiness of Employees

Rojana Industrial in Ayutthaya

Natthawan Kongprasert, Senee Puangyanee

Faculty of Business administration and Information Technology.

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

Abstract

The purpose of this research are studied the 1) Job Motivation of the private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) Job Satisfaction of the private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 3) Work happiness of the private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. and 4) Working factor affectt on work happiness of the private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample groups consisted of 400 private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province by Random Sampling method. The tool used to collect data was questionnaire and used to statistics percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were applied to test hypothesizes.

The results found the sample group is mostly female. They have mostly age between 25 – 35 year . They have mostly educational in bachelor's degree and they have mostly salary between 10,000 – 20,000 bath The survey is found opinion level that overall of the opinion level of job motivation and job satisfaction of the private working staffs is in high level. Then the results in hypothesis found job motivation and job satisfaction affect on work happiness of the private working staffs in Rojana industrial of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province that are direct variation which relations coefficient of job motivation (r) is equal 0.51 in significant at the 0.01 level and relations coefficient of job satisfaction(r) is equal 0.62 in significant at the 0.01 level. So, the private organization should have to keep importantly working staffs by make job motivation and job satisfaction which also manage to be proper with knowledge and capability of working staffs for affect on work happiness that working staffs will intend to work which to be on target and achievement.

Keywords : Happy in Workplace, Work Motivation, Satisfaction in work



บทนำ

นโยบายการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้ไทยเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ เป็นผลกระทบกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต่างชาติ เข้ามาเพิ่มการลงทุนหรือนักลงทุนไทยจะขยาย การลงทุนไปต่างประเทศก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นจึง เป็นผลให้มีการแข่งขันสูงขึ้นหลายองค์กรอาจจะ ต้องมีการปรับตัวเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมของไทย เพื่อ ต่อสู้ในระบบเศรษฐกิจโลก และเพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ Asean Economics Community (AEC) ภาคอุตสาหกรรมไทย จึงต้องมุ่งแสวงหาแนวทางการพัฒนาใหม่ ๆ (กรณ์ จาติกวณิช, 2553) รายได้ของประเทศส่วน หนึ่งมาจากภาคอุตสาหกรรมขององค์กรเอกชน และการลงทุนจากภาคอุตสาหกรรมจะช่วยให้ เศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้น และส่งผลให้ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพื่อใช้ดำรงชีพ ซึ่ง การผลิตเพื่อส่งออกได้รับผลดีจากการทยอย พ้นตัวของเศรษฐกิจ ทำให้ความต้องการจากของ หลายอุตสาหกรรมปรับตัวขึ้น ประกอบกับจังหวัด พระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีการเติบโตทาง เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความสำคัญทางด้าน เศรษฐกิจอุตสาหกรรม โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวม ระดับต้นของประเทศไทย ในปี 2555 ผลิตภัณฑ์ มวลรวมจังหวัด GPP จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี 328,258 ล้านบาท เป็นอันดับ 5 ของประเทศรอง จากระยอง ฉะเชิงเทรา กรุงเทพฯ และชลบุรี และเป็น อันดับที่ 2 ของภาคกลาง ต่อจากกรุงเทพมหานคร และรายได้ผลิตภัณฑ์มวลรวม จังหวัด พระนครศรีอยุธยาเป็นอันดับที่ 3 ซึ่งภายใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีนิคมอุตสาหกรรม สวนอุตสาหกรรมโรจนะเป็นอุตสาหกรรมใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีขนาดใหญ่เป็น

อันดับที่หนึ่งในจังหวัด และใหญ่เป็นอันดับต้น ของประเทศ ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญใน การผลักดันผลประกอบการและความสำเร็จ ขององค์กร นำพาไปสู่ความเติบโตของเศรษฐกิจ ของประเทศ

ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักในการขับเคลื่อน องค์กร องค์กรจะต้องเพิ่มศักยภาพของทรัพยากร มนุษย์ที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้าง แรงบันดาลใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจใน การทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญทำให้การทำงาน บรรลุผลสำเร็จ และส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นที่มาของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน (ธนชัย ยมจินดา และเสนห์ จุ้ยโต, 2544) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ สร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานเก่าและใหม่เกิด ความต้องการต่างๆในการทำงานและมีทัศนคติที่ ดีต่อการทำงาน

แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการของ พนักงานนั้นสามารถตอบสนองให้ประสบ ผลสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจจะสร้างความรู้สึ กพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า ตลอดจนเพื่อนร่วมงานสามารถ เปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ในองค์กรการส่งเสริม แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ พนักงานมีความสุข เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน (โจนาธาน แอล ฟรีดแมน, 2558)

โดยความสุขนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ต่อการทำงาน พนักงานต้องการความสุขในการทำงาน เพื่อผลงานและผลประโยชน์ให้แก่องค์กร ความสุขในการทำงานจะเป็นพลังที่จะช่วย ขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า ซึ่งปกติ



มนุษย์มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีบุคลิก
ลักษณะในลักษณะของความต้องการแตกต่างกัน
การที่จะให้คนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความ
กระตือรือร้นทำงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
ตามเป้าหมาย ส่งผลต่อความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จมาสู่องค์กร (เมธี ปิยะคุณ, 2554)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้เห็น
ความสำคัญของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนา
เศรษฐกิจของประเทศซึ่งในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยามีภาคอุตสาหกรรมธุรกิจ
เอกชนมากมายแต่ยังไม่มีการศึกษาในเรื่อง
ของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงาน เหตุนี้เองจึงเป็นที่มาของ
งานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรม
โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรม
โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน
การทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในสวน
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้ง
สมมติฐานจาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน
การทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในสวน
อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน of พนักงาน
บริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจใน
การทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน of
พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

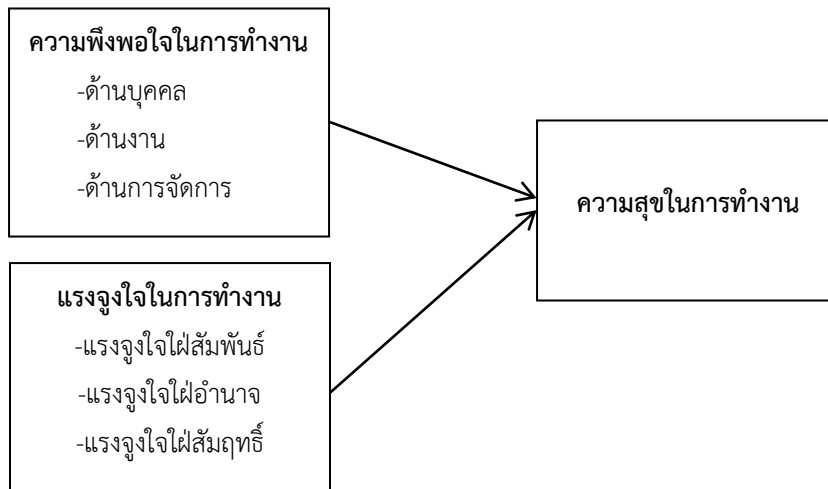
ขอบเขตด้านเนื้อหาการกำหนดขอบเขต
การวิจัยด้วยการกำหนดคิทธิพลที่ผู้วิจัยเลือกมา
กำหนดตามสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน
ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการ

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 78,067 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนใน สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความไม่น่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ซึ่งงานวิจัยเกิดขึ้น กับกลุ่มประชากรที่เฉพาะเจาะจง หรือมีคุณลักษณะ ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา (สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย, 2546)

2. การรวบรวมข้อมูล

ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจใน การทำงาน และความสุขในการทำงานของ พนักงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแบบสอบถาม แบบสอบถามได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย อย่างถูกต้อง และเที่ยงตรงในเนื้อหา

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ แบบสอบถามแก้ไขปรับปรุงอย่างละเอียดถูกต้อง แล้วนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจก แบบสอบถามในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ กับกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรม จังหวัด พระนครศรีอยุธยา

เน้นความเป็นวัฏ ปฏักซึ่งองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



2.2 รวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล

2.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

สถิติใช้บรรยายคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระดับเงินเดือน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์แบบ Multiple regression เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ โดยทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สำหรับข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-End) ผู้วิจัยจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อความที่ผู้ตอบเขียนอธิบายมาโดยนำประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกันเพื่อนำมากำหนดค่าความถี่ให้กับข้อความหรือรายการนั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548)

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ดังนี้



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n=400)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.05	0.50	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.99	0.52	มาก
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.84	0.50	มาก
เฉลี่ย	3.96	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ 0.37 ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.05
ในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับแรงจูงใจ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบน
ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มาตรฐาน 0.50
มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (n=400)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความพึงพอใจด้านการจัดการ	4.11	0.51	มาก
2. ความพึงพอใจด้านบุคคล	4.06	0.53	มาก
3. ความพึงพอใจด้านงาน	4.01	0.49	มาก
เฉลี่ย	4.06	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ 0.39 ซึ่งความพึงพอใจด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ย
ในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ความพึงพอใจ
พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับความพึงพอใจ 0.53 และความพึงพอใจด้านงานมีค่าเฉลี่ย 4.01
ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49
มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เฉลี่ย	4.01	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (AFM) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (POM) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACM) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.97	0.20	9.93	0.00***
1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	0.11	0.04	2.61	0.01**
2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	0.40	0.40	1.00	0.32
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.36	0.04	9.33	0.00***
$R = 0.51$	$R^2 = 0.26$	Adjusted $R^2 = 0.26$	SEE = 0.37	F = 47.12

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, ***ระดับนัยสำคัญ $p < 0.001$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.11 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

0.36 ซึ่งมีค่าสถิติ F เท่ากับ 47.12 และจากการพิจารณาค่า R Square เท่ากับ 0.51 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 51.00 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.26 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 26.00 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.37



ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านบุคคล (PS) ด้านงาน (SF) และด้านการจัดการ (SM) ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.24	0.18	6.92	0.00***
1. ด้านบุคคล	0.24	0.04	6.27	0.00***
2. ด้านงาน	0.24	0.04	5.68	0.00***
4. ด้านการจัดการ	0.21	0.04	5.77	0.00***
R = 0.62	R² = 0.38	Adjusted R² = 0.38	SEE = 0.34	F = 81.03

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$, ***ระดับนัยสำคัญ $p < 0.001$

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการ พบว่าด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการจัดการ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยด้านบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.24 ด้านงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.24 และด้านการจัดการมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.21 ซึ่งค่าสถิติ F เท่ากับ 81.03 และจากการพิจารณา R^2 Square เท่ากับ 0.62 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 62.00 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.38 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายร้อยละ 38.00 ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 38.00 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.34

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ พนักงานรวมทั้งหัวหน้างานจะช่วยเหลือกันเมื่องานที่ปฏิบัติเกิดปัญหา พนักงานติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นมิตร พนักงานจะหลีกเลี่ยงปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ พนักงานจะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานโดดเด่น พนักงานจะได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานตั้งใจ และมุ่งมั่นปฏิบัติงานของตนเอง ให้สำเร็จพนักงานยินดีจะปฏิบัติงานที่ทำหาย

ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจด้านบุคคล พนักงานจะสนใจ และตั้งใจปฏิบัติงานเมื่อลักษณะของงานมีความเหมาะสมกับตนเอง หัวหน้างานมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของพนักงาน

ความพึงพอใจด้านงาน พนักงานยินดีจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน เข้าใจในลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ



ความพึงพอใจด้านการจัดการ พนักงานรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมในองค์กร พนักงานคิดว่าเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกพอใจเมื่อได้รับการตอบสนองเป็นไปตามที่คาดหวังจากหัวหน้างาน พนักงานรู้สึกภูมิใจและรักในหน้าที่ของตน พนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานมีสุขภาพร่างกาย และสภาวะจิตใจที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐานซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา แดงผึ้ง (2551) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ซึ่งมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานที่ดีไม่สร้างปัญหากับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานแรงจูงใจใฝ่อำนาจส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปฏิเสธสมมติฐานพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายแต่พนักงานจะไม่คำนึงถึงผลงานที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานแม้กระทั่งการได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชภรณ์ วงศาโรจน์ (2551) ศึกษา

งานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท โอปอ้อมอุตสาหกรรม (1994) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในแรงจูงใจใฝ่อำนาจของวิจัยนี้นั้นไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน พนักงานจะให้ความสำคัญในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงานจะไม่สนใจในผลงานที่ดีเยี่ยม และได้รับคำชมเชยมากกว่าเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมพันธส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษมี สุดดี (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยพยาบาลประจำการเกิดความชอบ และรักงานที่ปฏิบัติได้จากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากโรงพยาบาล และผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี แยมกลีบ (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราซ (1995) จำกัดผลการวิจัยพบว่า พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง คือ ทำงานตามเป้าหมายเป็นไปตามมาตรฐานของบริษัท



ความพึงพอใจในการทำงานด้านบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน หัวหน้งาน มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ พนักงานเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน พนักงานจะรู้สึกสนใจ และตั้งใจทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความรัก และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความพอใจกับงานที่ทํายู่ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ความพึงพอใจในการทำงานด้านงานส่งผล ทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับ สมมติฐาน พนักงานยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้างานโดยพนักงานมีความรู้ มีความเข้าใจ ในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ สามะศิริ และ บุชบา หน่ายคอน (2550) ได้ทำการศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าพระยา อยุธยาเบศร ปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป มีเจตคติที่ ดีต่อการทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเอง รับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจ ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จันทรปาน

(2541) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษา ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงาน ที่มีความท้าทายในหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจ และเป็นสิ่ง กระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานให้สำเร็จอย่างมี ความสุข

ความพึงพอใจในการทำงานด้านการจัด การส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และ ภายนอกมีความสะดวกสบายของระบบสารสนเทศ ภายในองค์กร พร้อมกับความปลอดภัยให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานได้ทำงานที่มีความเสี่ยงทุกครั้ง ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพที่ดีกับ บุคคลอื่นทั้งเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานจะทำ ให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น

ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พร้อมทั้งสภาวะจิตใจที่ดีต่อการทำงานในแต่ละวัน อีกทั้งพนักงานฝ่ายผลิตยังไม่รับการตอบสนองที่ดี จากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานรวมทั้งเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ องค์กรให้ ความสำคัญของพนักงานฝ่ายผลิตจึงเปิดโอกาสให้



พนักงานได้เรียนรู้ ได้พัฒนาทักษะของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ได้ทำการศึกษา งานวิจัยเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจ การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง และมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ยินดีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับวิจัย ของ ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีสุขภาพร่างกาย อารมณ์ความรู้สึก จิตวิญญาณที่ดี และมีความรักความผูกพัน และ ความภาคภูมิใจในองค์กร ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจ เพื่อให้งานออกมาประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรได้รับการส่งเสริมด้านไฝ่สัมพันธ โดยองค์กร หรือ หัวหน้างานปลูกฝังการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ร่วมกัน
2. พนักงานควรได้รับการส่งเสริมด้าน ไฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงาน ฝ่ายผลิตประเมินผลการทำงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้บริหาร หรือหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือ
3. ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานสนับสนุน นโยบายการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานฝ่ายผลิตโดยการเปิดโอกาสให้

พนักงานฝ่ายผลิตได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่นอกเหนือ จากส่วนงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนา ทักษะของตนเองอยู่เสมอ

References

- Gatikawinnit, K. (2010). **Five-year master plan, the Ministry of Industry (2010-2014)**. 33-38.
- L Freman, J. (2015). **Attitudes and satisfaction in the workplace**. Research. (25th ed). from: [<http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.html>].
- Piyakun, M. (2011). **The joy of the new organization**. Research. (25th ed). from: [<http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.html>]
- Sinjaru, T. **Research and Statistical Analysis SPSS**. Bangkok: weeinterprint.
- Siridumrongsak, T. (2009). **Relationships Among Character Strengths, Life Satisfaction, and job Satisfaction of Thai people in the Bangkok Metropolis**. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Tipraksa, N. (2013). **Work Motivation, Workaholism and Work Happiness**. Master of Science (Human Resource and Organizational Development)
- Yomjinda, T, and Juyto, S. (2001). **job Satisfaction**. Research (25th ed) from: [<https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>].