

## ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร Personal Factors and Job Satisfaction of the Employees in a Metal Industrial Factory in Samut Sakhon Province

ศศิกรินทร์ โกสัดส์วัฒนา, วท.บ.\*

ชูเกียรติ จากใจชน, ศษ.ด. \*\*

Sikarin Kosunwatana, B.Sc.,

Chukiat Chakchaichon, Ph.D.

### บทคัดย่อ

ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ คือเพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร 2) ผลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รุ่นของคน และตำแหน่งงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 42 คน แบ่งออกเป็นพนักงานช่างอุตสาหกรรม 20 คน พนักงานฝ่ายเสมียน/ธุรการ 18 คน พนักงานฝ่ายขาย 2 คน พนักงานด้านอุตสาหกรรมโลหะและฝ่ายเสมียน/ธุรการ 1 คน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 1 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่นๆ เพียงบางส่วน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ

\* นักศึกษาคณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

\*\* อาจารย์คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

## Abstract

“Personal Factors and Job Satisfaction of the Employees in a Metal Industrial Factory in Samut Sakhon Province” was a survey research. The objectives of this study were to study 1) job Satisfaction of the employees in a metal industrial factory in Samut Sakhon Province. 2) the effects of personal factors (gender, generation and work position) on Job Satisfaction among of the employees in a metal industrial factory in Samut Sakhon Province and 3) To study the relationship between age, work experience, and the subscales of job satisfaction among of the employees in a metal industrial factory in Samut Sakhon Province. The sample for this research consisted of total 42 employee including 20 factory employees, 18 administrative employees, 2 sales officers, 1 employee who works in both factory and administrative officer and 1 security guard. The sample were selected by the method of sample random sampling. The questionnaire was a 20-item questionnaire which had a reliability of 0.91. The statistics used to analyze the data were arithmetic mean, standard deviation, t-test and Pearson’s correlation. The results of this study indicated that 1) there was not a statistically significant difference in job satisfaction between male workers and female workers. 2) there was not a statistically significant difference in job satisfaction between generation X and Y workers. 3) there was not a statistically significant difference in job satisfaction between factory workers and administrative workers and 4) the results showed that there were significantly positive correlated among some of the subscales of job satisfaction.

**Keyword:** Personal Factors, Job Satisfaction, Employees in a Metal Industrial Factory

## บทนำ

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจะสร้างความรู้สึกรักภักดีต่อองค์กร และเมื่อบุคลากรเกิดความรักในองค์กรแล้วก็จะรักในงานที่ทำ และพร้อมที่จะตั้งใจ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ซึ่งแน่นอนว่าจะเป็นผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร อ้างอิงจากรายงาน Happy Meter โดย jobsDB ประเทศไทยจัดทำขึ้นระหว่างเดือน เมษายน 2558 เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 1,452 คน ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายบุคคล ธุรการ และฝ่ายบัญชี ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายขายและบริการลูกค้า ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ และฝ่ายการตลาด จาก

หลากหลายประเภทธุรกิจ เช่น ภาคบริการการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ การพาณิชย์และจัดส่งสินค้า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 83 เปอร์เซ็นต์ทำงานอยู่ในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล และที่เหลือ 17 เปอร์เซ็นต์มาจาก ภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่ามี 5 ปัจจัยที่ส่งผลให้คนทำงานมีความสุขกับการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3) เงินเดือนที่ได้รับ 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 5) สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ หากพนักงานทำงานด้วยความสุข มีความพึงพอใจในงานแล้วย่อมจะช่วยให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อผลประกอบการของ

องค์การให้ดีขึ้นตามลำดับ และยิ่งพนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลดีต่อองค์การ/สถานประกอบการด้วยเช่นกัน

ดังนั้นความพึงพอใจในงานของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่หรือกิจกรรมที่ทำจะส่งผลให้ตัวบุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและสร้างเสริมระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมดังกล่าวต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รุ่นของคน และตำแหน่งงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร และ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ ที่มี เพศ รุ่นของคน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมต่างกัน

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร

### นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ที่เป็นการต้องการภายในของบุคคลเอง โดยสามารถแบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 3) เงินเดือน 4) สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ 5) สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 42 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 3 มกราคม ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2562 แบ่งออกเป็นพนักงานช่างอุตสาหกรรม 20 คน พนักงานฝ่ายเสมียน/ธุรการ 18 คน พนักงานฝ่ายชาย 2 คน พนักงานด้านอุตสาหกรรมโลหะและฝ่ายเสมียน/ธุรการ 1 คน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 1 คน

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 ซึ่ง ปรับใช้จากแบบวัด Employee Satisfaction Inventory (ESI) ของ Koustelios AD, Bagiatis K. (1997) และแบบวัด Generic Job Satisfaction Scale (GJSS) ของ McDonald and McIntyre (1997) และแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และรายงาน Happy Meter โดย jobsDB ประเทศไทย ซึ่งจัดทำขึ้นระหว่างเดือนเมษายน 2558 ประกอบด้วย 2 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในการทำงานที่บริษัทแห่งนี้ รายได้จากเงินเดือน

**ส่วนที่ 2** เครื่องมือแบบวัดความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 3) เงินเดือน 4) สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ 5) สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ โดยมีรูปแบบของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ คือ พอใจมากที่สุด พอใจมาก พอใจค่อนข้างมาก ไม่พอใจค่อนข้างมาก ไม่พอใจมาก ไม่พอใจมากที่สุด

**4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) จากการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับนี้ มีความตรงตามเนื้อหาตั้งแต่ 0.67-1.0 และ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยง

(Reliability) เท่ากับ 0.91 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

**5. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงเจ้าของสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมโลหะที่จังหวัดสมุทรสาครเพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมาย

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลความพึงพอใจในงานในรายด้าน และภาพรวมและใช้สถิติ t-test และ Pearson Correlation วิเคราะห์ความแตกต่างของความแปรปรวนระหว่างพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รุ่นของคน และ ตำแหน่งงาน และนำมาเปรียบเทียบกับสมมติฐานการทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยพนักงานเพศชาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และเพศหญิงจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 พนักงานจำนวน 12 คน เกิดในปี พ.ศ. 2511 – 2520 คิดเป็นร้อยละ 28.6 และเกิดในปี พ.ศ. 2521 – 2530 มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 พนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และไม่มีวุฒิการศึกษา มีจำนวนระดับละ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 17 คน และคิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา คือ มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 19 เป็นพนักงานด้านช่างอุตสาหกรรม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมาคือ พนักงานด้านเสมียน / ธุรการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2

2. ความพึงพอใจในงานของพนักงานพบว่าในด้าน สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ 4.41 และ 4.40 ส่วนด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และเงินเดือน ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ 4.30, 4.24 และ 3.62 และพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (ดังตารางที่ 1 )

ตารางที่ 1 แสดงความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	SD	ลำดับ	ระดับ
1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	4.40	0.97	2	มาก
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.24	0.87	4	ค่อนข้างมาก
3. เงินเดือน	3.62	1.17	5	ค่อนข้างมาก
4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.41	0.79	1	มาก
5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ	4.30	0.92	3	ค่อนข้างมาก
ภาพรวม	4.31	.72		ค่อนข้างมาก

3. ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้  
สมมติฐานการวิจัยที่ 1  
3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานชายและพนักงานหญิงมีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 2 )

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมของพนักงานชายและหญิง

ความพึงพอใจในงาน	ชาย (n = 22)		หญิง (n = 20)		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	4.49	0.97	4.30	0.98	0.624	0.536
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.34	0.83	4.14	0.93	0.748	0.459
3. เงินเดือน	3.50	1.10	3.75	1.25	-0.689	0.495
4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.39	0.82	4.44	0.78	-0.232	0.818
5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ	4.12	0.82	4.50	0.82	-1.347	0.185
ภาพรวม	4.30	0.73	4.32	0.72	0.081	0.936

3.2 พนักงานที่มีรุ่นของคน (Generation) ต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมต่างกันโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) คณะผู้วิจัยใช้การแบ่งรุ่นของคน (Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008) ออกเป็นเจนเนอเรชั่น Baby Boomer เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่นวาย แต่เนื่องจากพนักงานเจนเนอเรชั่น Baby Boomer ในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะแห่งนี้มีจำนวน 7 คน และมีสัดส่วนเป็นจำนวนน้อย ดังนั้น

คณะผู้วิจัยจึงไม่สามารถนำพนักงานเจนเนอเรชั่น Baby Boomer มาร่วมศึกษาได้ คณะผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะพนักงานพนักงานเจนเนอเรชั่น X จำนวน 16 คน และพนักงานเจนเนอเรชั่น Y จำนวน 19 คน เท่านั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่น X และพนักงานเจนเนอเรชั่น Y มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ดังตารางที่ 3 )

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมของพนักงานที่มีรุ่นของคน (Generation) ต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน	เจนเนอเรชั่น X (n = 16)		เจนเนอเรชั่น Y (n = 19)		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	4.61	0.66	4.49	0.98	0.42	0.67
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.14	0.98	4.54	0.81	-1.54	0.132
3. เงินเดือน	3.69	1.14	3.63	1.26	0.14	0.892
4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.34	0.69	4.55	0.78	-0.80	0.43
5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ	4.21	0.92	4.42	0.97	-0.66	0.51
ภาพรวม	4.24	0.91	4.47	0.82	-0.54	0.42

3.3 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานต่างกันโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการด้านช่างอุตสาหกรรม จำนวน 20 คน มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานทุกด้านไม่แตกต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติ

การด้านเสมียนธุรการ จำนวน 18 คน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือความพึงพอใจในงานของพนักงานด้านช่างอุตสาหกรรมและงานด้านเสมียนธุรการ ไม่แตกต่างกัน (เนื่องจากค่า  $p > .05$ ) (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน	งานด้านช่างอุตสาหกรรม (n = 20)		งานด้านเสมียนธุรการ (n = 18)		t	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
	1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	4.31	1.04	4.30		
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	4.25	0.81	4.13	0.96	-0.43	0.67
3. เงินเดือน	3.40	1.10	3.67	1.28	0.69	0.50
4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	4.34	0.77	4.37	0.75	-0.23	0.82
5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ	4.05	0.97	4.46	0.86	-0.139	0.18
ภาพรวม	4.20	0.69	4.28	0.72	-0.139	0.18

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน กับความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ ของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .76, .59$  และ  $.52$  ตามลำดับ)

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวส่วนตัวและการทำงานและสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ( $r = .65$  และ  $.59$  ตามลำดับ)

3. เงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .45$ )

4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .53$ )

ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 เพียงบางส่วน (ดังตารางที่ 5)



**ตารางที่ 5** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน ความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่นๆ

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	อายุงาน	1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน	2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	3. เงินเดือน	4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทน
อายุ	1	.490**	.066	-.164	.116	-.026	.081
อายุงาน		1	.164	-.043	.024	.075	-.065
1. บทบาทและหน้าที่ในการทำงาน			1	.765**	.223	.597**	.520**
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน				1	.260	.655**	.596**
3. เงินเดือน					1	.270	.458**
4. สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน						1	.531**
5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ							1

\*\* มีนัยสำคัญแบบ 2 ทาง (2-tailed significant)  $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะ ที่มีเพศ รุ่ของคณ และตำแหน่งงาน

พนักงานชายและพนักงานหญิง มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ Griffeth, Hom, & Gaertner (2000) ซึ่งพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย

เรื่องรุ่ของคณ ในงานวิจัยนี้พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ซึ่งแตกต่างจากข้อค้นพบในงานวิจัยหลายชิ้นซึ่งพบว่า พนักงาน

เจนเนอเรชั่นวาย มีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าในที่ทำงาน (Ng et al., 2010) ยิ่งไปกว่านั้น พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ยังให้คุณค่าความสำคัญกับงานที่มีความหมายและเติมเต็มศักยภาพของตนเอง และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย จะไม่ทนอยู่กับงานที่จำเจน่าเบื่อขาดความท้าทาย (Corporate Leadership Council, 2006; Lancaster & Stillman, 2002).

พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ระหว่างพนักงานช่างอุตสาหกรรม กับพนักงานฝ่ายเสมียน/ธุรการ มีความพึงพอใจในงานในรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานช่างอุตสาหกรรมกับพนักงานฝ่ายเสมียน/ธุรการ ในโรงงานแห่งนี้มีบริบทเน้นและให้ความสำคัญกับ



พนักงานระดับล่างในฐานะปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิตในระบบดั้งเดิมที่เน้นแรงงานแบบเข้มข้น (Labour Intensive) มากกว่าการให้ความสำคัญในทางเทคโนโลยี ความทันสมัย ผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องบางส่วนกับข้อค้นพบในงานวิจัยของของชูศักดิ์ ประยูร (2547) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาบริษัทซีเอ็ม เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต จำกัด พบว่า ค่าจ้างที่ได้รับ เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิสรารอดนุช (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยพบว่า ระดับพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ อายุงาน ความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ ของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่นๆ เพียงบางส่วน ในลักษณะของปัจจัยย่อยที่ส่งเสริมและเกื้อกูลกันในแบบภาพรวม เป็นต้นว่า บทบาทและหน้าที่ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน และเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ซึ่งภาพรวมพบว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานการวิจัยของชูศักดิ์ ประยูร (2547) และพบว่า เงินเดือนมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์มีปัจจัยอื่น ๆ ของความพึงพอใจในงานของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารจัดการความหลากหลายในที่ทำงาน (Diversity Management) สำหรับบริบทของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ที่เน้นการใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labour Intensive) อาจไม่พบความแตกต่างหลากหลายมากนักในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ในปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ รุ่นของคน (Generation) และตำแหน่งงาน แต่ข้อค้นพบในการวิจัยนี้ ถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร/เจ้าของสถานประกอบการที่ไม่อาจจะเลยในประเด็นของการจัดโครงการ/โปรแกรม/กิจกรรมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมตามลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในงานของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานและด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ เนื่องจากพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เพื่อยกระดับความพึงพอใจในงานให้สูงมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากเป็นมิติย่อยที่มีลักษณะส่งเสริมและเกื้อกูลกับมิติของความพึงพอใจในงานในมิติอื่นๆ โดยผู้บริหารและหรือเจ้าของโรงงานสถานประกอบการแห่งนี้ พึงให้ความสำคัญพร้อมปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ตลอดจนปรับปรุงเพิ่มเติมด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อธำรงรักษาพนักงานที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรให้คงอยู่อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับองค์กร ในอีกนัยหนึ่งก็อาจถือเป็นนิมิตหมายที่ดีสู่ความสำเร็จในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานรุ่นใหม่ ๆ ขององค์กร ซึ่งความพยายามเหล่านี้จะเป็นสิ่งสนับสนุนให้พนักงานทุกคนให้มีความผูกพันในงานมีขวัญกำลังใจที่ดี และในทางกลับกันก็จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการดึงดูดพนักงานรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาร่วมงานกับองค์กรในอนาคตด้วย

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับตัวแทนของพนักงานในประเด็นของความพึงพอใจในงานในด้านเงินเดือน ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นและเป็นการตรวจสอบและต่อยอดจากผลงานวิจัยเชิงสำรวจในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

จ๊อบส์ดีบี.(2558). การสำรวจดัชนีความสุขของพนักงาน ประจำปี 2558.สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2561 จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles>.

ชูศักดิ์ ประยูร.(2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท ชิมเทค อินเตอร์เนชั่นแนล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Corporate Leadership Council.(2006).*Transitioning to a Competency Based Workforce, Corporate Executive Board, Arlington.*

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful" *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.

Griffeth, R. W., Hom, P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463-488.

Koustelios, A.D., & Bagiatis, K. (1997). "The employee satisfaction inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees," *Educational and psychological Measurement*. 57, 469-476.

Lancaster, L. C. and Stillman, D. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York : Collins Business.

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.