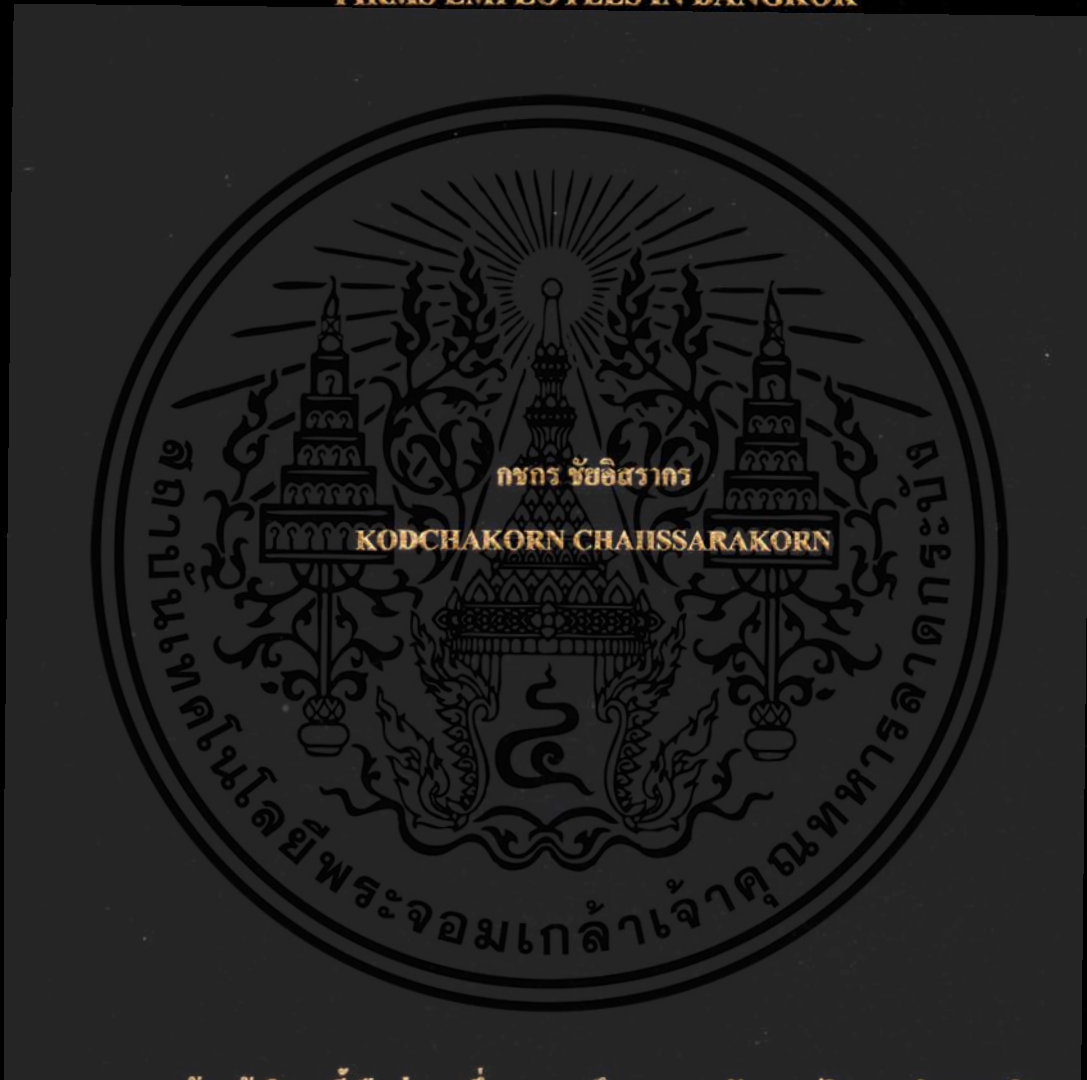


ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING SATISFACTION IN WORKING OF PRIVATE  
FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING SATISFACTION IN WORKING OF PRIVATE  
FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2562

**FACTORS AFFECTING SATISFACTION IN WORKING OF PRIVATE  
FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS MANAGEMENT  
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
2019

**COPYRIGHT 2019**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	กชกร ชัยอิสรากร
รหัสนักศึกษา	60611080
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2562
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

## บทคัดย่อ

งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบวัดถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยจะใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเก็บข้อมูลเฉพาะเจาะจงในเขตสายไหม เขตคลองสามวา เขตบางแค เขตบางเขน และเขตบางขุนเทียน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด 5 อันดับ และจากนั้นจะใช้วิธีสุ่มตามความสะดวก แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ค่าที (t - test) วิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA) และใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 21-25 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากมีจำนวน 6 ปัจจัย พบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์พบว่า เพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ความรับผิดชอบในงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Title</b>	Factors affecting satisfaction in working of private firms employees in Bangkok
<b>Student name</b>	Kodchakorn Chaiissarakorn
<b>Student ID</b>	60611080
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Major</b>	Business administration
<b>Year</b>	2019
<b>Advisors</b>	Asst.Prof. Wornchanok Chaiyasoonthorn

## Abstract

The purpose of this research is to test the Factors affecting satisfaction in the working of private firms employees in Bangkok. The sample group consisted of 400 private company employees working in the Bangkok metropolitan area with age more than 18 years. This research using purposive sampling criteria and collect specific informational in Sai Mai District, Khlong Sam Wa, Bang Khae, Bang Khen, and Bang Khun Thian district because it is the top five areas with the highest population. Then, we will use the sampling method, and statistic questionnaires that used in the study are Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test, or One-way ANOVA, and use multiple regression analysis to test the hypothesis.

The results showed that most respondents were female, aged between 21-25 years. They finish a bachelor's degree and have the duration of work less than five years with a high level of motivation at work. Besides, there are six factors, the first is the success in work, next is the acceptance of the characteristics of work, responsible for work, work environment, salary, and compensation, respectively. The level of motivation at work at a medium level has one factor, which is job security, and overall satisfaction is at a medium level. The results of the hypothesis in demographic found that differences in gender are not different in job satisfaction, but age, education, and duration of work are different in job satisfaction. Job satisfaction and work characteristics are affected by motivation at work. Career success, acceptance, job responsibility, salary, compensation, and working environment does not affect the job satisfaction of employees in private organizations in Bangkok at the statistical significance level 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณอาจารย์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทุกท่านที่สละเวลามาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษาในทุกด้านเป็นอย่างดีตลอดมา ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง และมอบกำลังใจมาให้กันโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

กชกร ชัยอิสรากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	4
1.4 สมมติฐาน.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 กรอบแนวความคิด.....	6
1.7 นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน.....	9
2.2.1 องค์ประกอบแรงจูงใจ.....	10
2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
2.3.1 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	13
2.3.2 ทฤษฎีคูเปอร์ (Copper).....	14
2.4 พนักงานบริษัทเอกชนและลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร.....	14
2.4.1 ความหมายของพนักงานบริษัทเอกชน.....	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.4.2 ลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร.....	15
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	19
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	19
3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	20
3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ.....	21
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	22
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data).....	23
3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) .....	24
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	25
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน หรือ Inference Statistics.....	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	32
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	40
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.1 สรุปผลการวิจัย.....	49
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชน.....	49
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในองค์กรเอกชน.....	50
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน.....	50
5.2 อภิปรายผล.....	51
5.2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร .....	51
5.2.2 การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	54
5.2.3 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	57
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	57
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต.....	59
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	64
แบบสอบถาม.....	65
ประวัติผู้เขียน.....	71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่ตามสัดส่วนของประชากรในประเทศไทย.....	20
3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในกาทดสอบ.....	25
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	32
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านลักษณะ ของงานในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	33
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความ สำเร็จในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	34
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านการได้รับ การยอมรับในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	35
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความรับ ผิดชอบในงานในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	36
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	37
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความมั่นคง ในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	38
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	39
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และลำดับระดับความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	40
4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	42
4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	43
4.13 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
4.15 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	45
4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	46
4.17 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	46
4.18 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	47
4.19 การทดสอบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.....	48
5.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์.....	50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน.....	2
1.2 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย.....	6



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

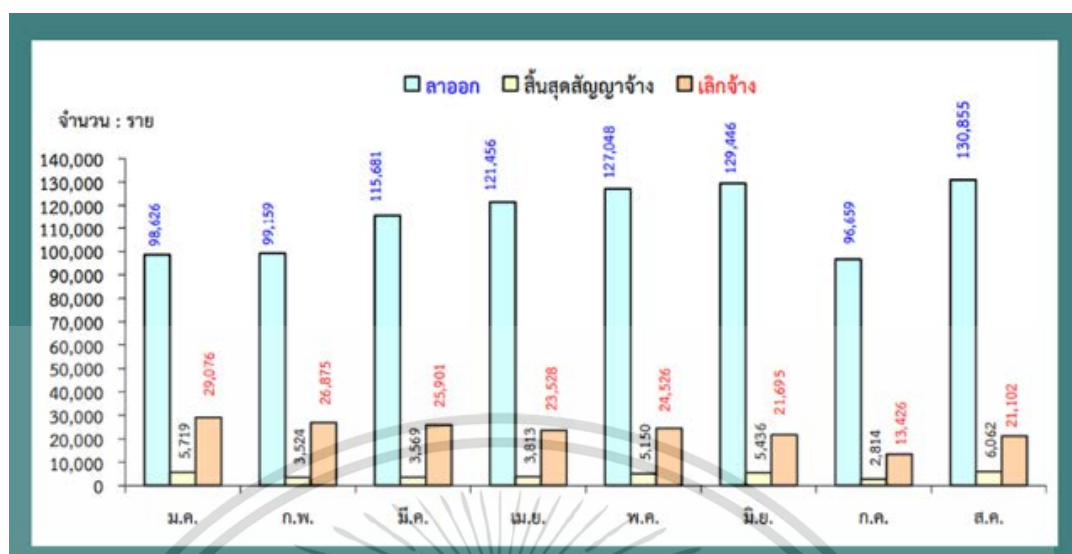
## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกันและมีความรู้ที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีจุดสิ้นสุด ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการหลากหลายของมนุษย์ โดยต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านการบริหารและให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (โชติกา ระโส, 2555) ซึ่งในอดีตบริหารงานบุคคลมีลักษณะเป็นงานธุรการ มีความสำคัญในส่วนการทำเงินเดือน งานเอกสาร รับคนเข้า-ออก ออกใบเตือน โดยหลายองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากนัก เนื่องจากมองเป็นเพียงฝ่ายสนับสนุน ไม่ได้สร้างรายได้ให้กับบริษัทและไม่ได้สังเกตเห็นว่า มนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แต่เมื่อโลกมีการแข่งขันที่สูงมากขึ้นและหลายองค์กรเริ่มเห็นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่บริษัทต้องให้ความสำคัญกับการทำงานของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จึงมีการปรับตัวจากเดิมที่อาจเป็นลักษณะงานประจำ ต้องปรับเป็นคู่คิดทางธุรกิจ เป้าหมายขององค์กร คู่คิดเชิงกลยุทธ์ ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมกำลังคนให้แก่องค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (สมบัติ กุสุมาวดี, 2559) เพราะมนุษย์เป็นเจ้าของความรู้และสร้างทักษะความสามารถของตนเอง เมื่อบุคลากรลาออกจากองค์กรก็ได้นำความรู้ ทักษะ และความสามารถออกไป จึงส่งผลให้องค์กรสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจึงต้องกำหนด กลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร

การรักษาบุคลากรขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน มีสถิติผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานช่วงเดือน สิงหาคม 2560 พบว่ามีการลาออกจากงานเป็นจำนวนทั้งสิ้น 130,855 คน และจากผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน 158,019 คน โดยผู้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานโดยการลาออกมีจำนวน 130,855 คน กรณีว่างงานโดยสิ้นสุดสัญญาจ้างมีจำนวน 6,062 คน และกรณีว่างงานโดยการเลิกจ้างมีจำนวน 21,102 คน (ดังภาพที่ 1.1) ซึ่งจากข้อมูลแบ่งเป็นสัดส่วน จะพบว่าผู้ว่างงาน 8 ใน 10 คน ล้วนแต่เป็นคนที่ลาออกจากการทำงานมาก่อนทั้งสิ้น (กระทรวงแรงงาน, 2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 ผู้รับประโยชน์ทดแทนรายเดือน

ที่มา : วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานประจำเดือนพฤศจิกายน 2560, ดึงค้นจาก

<https://www.tcijthai.com/news/2017/31/scoop/7633>

จากการสำรวจดัชนีความเครียดของคนไทย ปี 2560 ในสถาบันวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ พบว่าบุคลากรกรส่วนใหญ่มีความเครียดในเรื่องการทำงานและมีวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาคความเครียดโดยหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุข เช่น หางานอดิเรกที่ชอบ รับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเอง และลาออก หางานใหม่ เป็นต้น (เอยูโพลล์, 2560)

นอกจากนี้บริษัท เอออน (Aon) ได้มีการทำผลสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการปี 2560 พบว่าอัตราการลาออกในปี 2560 มีเพิ่มมากขึ้นที่ร้อยละ 16.6 จากร้อยละ 16.3 และร้อยละ 13.5 ในช่วงปี 2559 และ ปี 2558 ตามลำดับ เนื่องจากมีการขยายตัวสูงขึ้นในตลาดแรงงาน เพราะคนรุ่นใหม่มีความก้าวหน้าในโลกของการทำงานที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรจึงต้องคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการออกแบบกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเปิดโอกาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีสวัสดิการตรงกับความต้องการของพนักงาน (tcijthai, 2560) และแนวโน้มเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้แนวโน้มการลาออกจากงานประจำมาเป็น Gig economy หรือ Gig worker เนื่องจากGig economy เป็นการรับจ้างทำงานระยะเวลาสั้นๆ และจบเป็นครั้งๆ ไป โดยไม่ยึดติดกับที่ใดที่หนึ่ง โดยมีมากถึง 86 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นตัวเลขที่สูงมาก และมีผลสำรวจจาก EIC Research (จากผู้ตอบแบบสอบถามคนไทย 9,387 คน) สามารถประมาณการได้ว่าการจ้างงานแบบ

Gig economy ในประเทศไทยมีอยู่ประมาณร้อยละ 30 ของกลุ่มคนวัยทำงานนั้นหมายถึงจำนวนคน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ท่านไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10 คน จะมีคนที่เป็น Gig worker อยู่ 3 คน และยังมีจำนวนคนที่อยากเปลี่ยนมาเป็น Gig Worker นั้นมีมากเกินกว่า 2 ใน 3 ของคนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะแบ่งด้วยช่วงอายุ สังกัดอาชีพ หรือระดับเงินเดือน (brandinside, 2560) ซึ่งสาเหตุหลักๆ ที่ทำให้บุคลากรสนใจการทำงานแบบ Gig Worker นั้นเพราะสามารถบริหารจัดการเวลาได้เอง สามารถจัดสรรเวลาได้ตามใจชอบ ซึ่งนับเป็นจุดเด่นของการทำงานในรูปแบบ Gig ที่สามารถทำงานจากความชอบได้ อีกทั้งยังสามารถเลือกงานได้เอง ซึ่งเป็นสิ่งทำงานประจำไม่สามารถทำให้กับพนักงานได้ สำหรับในสังคมปัจจุบันการเติบโตของโลกออนไลน์ และแนวคิดเศรษฐกิจมีการแบ่งปันหรือที่เรียกว่า Sharing Economy ทำให้ Gig Economy ยิ่งเฟื่องฟูได้รับความนิยมมากขึ้น นอกจากนี้ประเภทงาน Gig มีความหลากหลาย และค่านิยมสังคมคนในปัจจุบันต้องการที่มีอิสระและเป็นตัวของตัวเองจึงทำให้ Gig worker หรือคนที่รับงานในรูปแบบ Gig มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ และทำให้ค่านิยมในรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป (กัลย์รักษ์ นัยรักษ์เสรี, 2560)

จากข้อมูลข้างต้นหลายองค์กรในปัจจุบันจึงแสวงหากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความสุขและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจ โดยแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดขึ้นจากลักษณะนิสัยส่วนตัว เช่น มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้า ทัศนคติต่องานที่ดี หรือมีความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้นมีอีกวิธีการหนึ่ง คือ แรงจูงใจในการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคคลแต่ละตำแหน่งงาน เพราะเส้นทางสายอาชีพ คือ เส้นทางสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กรโดยเส้นทางสายอาชีพจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคคลได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมานะการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สถ, 2552) และเมื่อบุคคลได้เข้ามาทำงานในองค์กรมีความคาดหวังที่จะได้พบกับด้านสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือคนทำงานในองค์กรเดียวกัน มีรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการทำงาน เพียงพอต่อ การดำรงชีพ มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จต่อ เป้าหมายองค์กร

นอกจากแรงจูงใจยังมีอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากร คือความพึงพอใจ เนื่องจากถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงาน จะทำให้การทำงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ และมีปัญหาด้านพฤติกรรมอื่นๆ ตามมา เช่น ขาดงาน ลาออก เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้งานออกมามีคุณภาพที่ดี และทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพตามไปด้วย (กฤตินี ตีบปะละ, 2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่มำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นแนวทางองค์กรสามารถนำไปปรับปรุงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

### 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ กรุงเทพมหานคร

### 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะเจาะจงเก็บข้อมูลในเขตสายไหม เขตคลองสามวา เขตบางแค เขตบางเขน และเขตบางขุนเทียน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด 5 อันดับ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2561) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) จำนวน 400 คน

## 1.4 สมมติฐาน

ในการศึกษาสามารถตั้งสมมติฐานการศึกษาคั้งนี้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

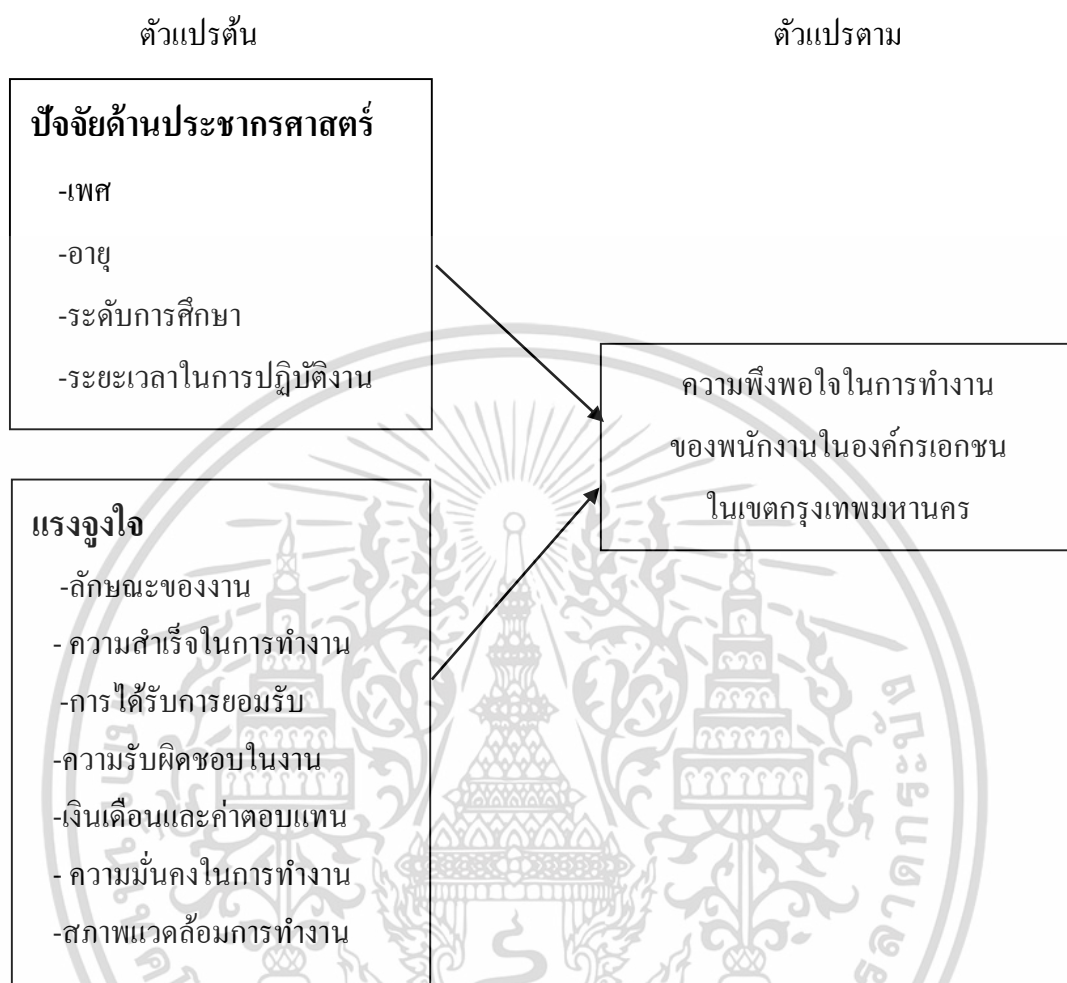
**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชนเขตในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา แก่องค์กรในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์

## 1.6 กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในงานวิจัย

## 1.7 นิยามศัพท์

1. แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคลหรือการโน้มน้าวสิ่งจูงใจ เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงาน โดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการภายในพนักงานได้ ซึ่งในที่นี้วัดจาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมไปถึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในผลของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง

การได้รับการยอมรับ คือ การเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความรู้และความสามารถในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมักจะได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา

ความรับผิดชอบในงาน คือ การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงนำข้อผิดพลาดจากทำงานมาปรับปรุงหรือพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป และมีอำนาจในการตัดสินใจงานได้อย่างเต็มที่

3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ซึ่งในที่นี้วัดจาก

เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มี และมีการพิจารณาปรับเงินเดือนในองค์กร

ความมั่นคงในการทำงาน คือ เป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรและงานที่ทำมีความมั่นคงและสามารถทำงานในองค์กรได้ในระยะยาว

สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีอุปกรณ์และมีสิ่งอำนวยความสะดวก

4. ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น องค์กรมีจัดฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน และทำให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไปแม้ว่าจะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ หรือตำแหน่งที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 พนักงานบริษัทเอกชนและลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ภาวิณี กาญจนภา (2559) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ว่า (Demographics) เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรด้านโครงสร้างของประชากรซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชน

วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) ได้แบ่งเกณฑ์ด้านประชากรศาสตร์เป็นกลุ่มต่างๆ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะทาง

1) เพศ โดยทั่วไปจำแนกเพศออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ เพศหญิง และเพศชาย ความแตกต่างทางเพศ ทำให้เพศหญิงและชายมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เนื่องจากวัฒนธรรม และสังคมได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสองเพศไว้ต่างกัน จึงทำให้ลักษณะหน้าที่ของงานที่รับผิดชอบมีความแตกต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกัน ในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ระดับการศึกษา หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะมีทางเลือกและความก้าวหน้าในการทำงานได้มากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย

4) อายุในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ปีที่เริ่มงานในบริษัทเอกชนไปจนถึงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านคุณสมบัติของบุคคลซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงานมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

สิริพร จันทศรี (2550) ได้ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่าปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งพนักงานที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และไม่ได้คาดหวังสิ่งตอบแทน ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำงานได้ต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือมีผลตอบแทน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานขององค์กรเอกชน

ฉันทฐา กิริหิรัญ (2550) ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ได้รับ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานของตน หมายความว่าพนักงานมีความชอบ และเห็นคุณค่ากับงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

ชาญเดช วีรกุล (2552) ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่ามาจากสิ่งเร้าจากภายในหรือสิ่งโน้มน้าวใจที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อมั่น และความพยายามที่จะกระทำการ ให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตัวพนักงานหรือองค์กรได้ตั้งไว้

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) ให้ความหมายทฤษฎีแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวของพนักงาน ซึ่งมีแรงขับที่ทำให้เกิดการกระทำจนสำเร็จ โดยสามารถเกิดได้จากการคาดหวังความต้องการ หรือมีเป้าหมายในการทำงานทำให้มีแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่คาดหวังไว้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้นที่ให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมหรือความต้องการในการทำงาน โดยมีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอกเป็นองค์ประกอบ ซึ่งถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมาก จะทำให้มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เพราะได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความภูมิใจในงานที่ทำ และตั้งใจทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทางบริษัทตั้งขึ้น

### 2.2.1 องค์ประกอบแรงจูงใจ

Greenberg and Baron (ปฐมวงศ์ สีหาเสนา, 2557 อ้างอิงใน Mullin, 1997) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีองค์ประกอบเกี่ยวข้อง 3 ประการ ประกอบด้วย

1) ความพยายามหรือตัวกระตุ้น เป็นเรื่องแรงขับ (Drive) หรือทำให้เกิดการกระทำ เช่น ความพยายามทำงานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานประทับใจ หรือได้ทำงานในสิ่งที่รัก และเป็นงานที่ชอบ เป็นต้น การที่พนักงานต้องการตอบสนองแรงขับจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมให้เกิดความสำเร็จ

2) การตอบสนองต่อแรงขับ พนักงานจะเลือกแนวทางต่างๆ (Direction) เพื่อนำไปปฏิบัติ เช่น ถ้าต้องการให้เพื่อนร่วมงานประทับใจในตนเอง พนักงานจะเลือกแนวทางด้วยการ ทำงานมากขึ้นให้เกิดผลดี ทำงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้หนักขึ้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) การรักษาระดับของพฤติกรรมหรือการกระทำให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Persistence) จนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะนั้น ซึ่งเป็นการตอบสนองแรงขับของพนักงานในเวลาเดียวกันด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบการจูงใจ คือ พฤติกรรมพนักงานที่เกิดจากแรงกระตุ้นทำให้เกิดความพยายามในการทำงาน เพื่อตอบสนองกับความต้องการที่เกิดขึ้นจนกว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2.2.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฉลิม สุขเจริญ (2557) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต้องมีองค์ประกอบ และปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน คือเมื่อพนักงานมีความต้องการ (Needs) ก็จะมีแรงกระตุ้นให้ร่างกายแสดงออกถึงพฤติกรรมให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงานมีหลายปัจจัย ดังนี้

1) งานบางชนิดไม่ได้เหมาะสมกับคนทุกประเภท เพราะแต่ละคนมีความชำนาญในแต่ละด้านไม่เหมือนกัน แต่บางคนเลือกที่จะทำงานที่ไม่มีมีความชำนาญ เนื่องจากกลัวไม่มีงานทำ ทำให้ต้องมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และทำให้รู้สึกรักในงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจเป็น นับเป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่ทำให้คนอยากเข้าร่วมทำงาน หรือถ้าได้ค่าตอบแทนมาก ยิ่งเพิ่มความทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ค่าตอบแทนก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจเพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น โทรศัพท์ เครื่องเขียน เป็นต้น

4) ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อองค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีผลประโยชน์ที่ดีจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและความมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน

5) บุคคลที่อยู่รอบๆ ตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น หัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงานซึ่งบุคคลดังกล่าวมีส่วนที่ทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะทำงานต่อหรือลาออก

6) ความต้องการทางสังคม คือ ได้รับการยกย่อง สรรเสริญ และถูกชมเชย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและความต้องการของแต่ละบุคคล และมีปัจจัยอื่นๆ เป็นส่วนประกอบเมื่อสิ่งที่ต้องการได้รับการตอบสนองจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กร

### 2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg

Herzberg et al. (เนลิม สุขเจริญ, 2557 อ้างถึงใน Herzberg et al, 1952) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีการค้นพบว่าพนักงานต้องการมีความสุขจากการทำงาน โดย Herzberg ได้มีการแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรให้รักในงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจสามารถสนองตอบความต้องการภายในพนักงานได้ ประกอบด้วย

1.1 ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงผลออกที่ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ทำให้ พนักงานมีกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง การกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน พนักงานทำงานได้ตรงกับความต้องการ และตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเอง

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจหลังจากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบชิ้นงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่โดยหัวหน้าไม่ได้ควบคุมมากเกินไป

1.4 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้ครบถ้วนและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และมีวิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานของตนเองสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่มีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้มียุ่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงานในองค์กร จะทำให้เกิดการไม่พอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยนี้เกิดมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ประกอบไปด้วย

2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน และมีการพิจารณาปรับเงินเดือนขององค์กรนั้นๆ ให้เป็นที่น่าพอใจ

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพขององค์กร เช่น บรรยากาศ ชั่วโมงการทำงาน ที่ตั้งขององค์กร รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สำนักงาน หรือเครื่องใช้ต่างๆ

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในงานวิจัยปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจเป็นส่วนที่สำคัญ เพราะเป็นแรงจูงใจที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และมีความสุขในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย เงินเดือน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เพราะปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้นักงาน ไม่เกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถ้าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีระดับต่ำกว่าที่ควรจะเป็นจะทำให้พนักงานทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร เนื่องจาก ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

A Lock (ทิพวารินทร์ กลิ่น โขยสุคนธ์, 2552 อ้างถึงใน A Lock, 1989) ได้ให้ความหมายทฤษฎีพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นผลจากการรับในผลงานหรือประสบการณ์ ในงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2556) ได้ให้ความหมายความทฤษฎีพึงพอใจในงานว่า เป็นความพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน รวมถึงบรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพอใจในงานเช่นกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานจะเกิดได้เมื่อ

พนักงานมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานความสามารถเป็นที่ยอมรับ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ยศนันท์ อ่อนสันทนต์ (2561) ได้ให้ความหมายความทฤษฎีพึงพอใจในงานว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงานที่ทำให้ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งหากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้อยู่ต่ำ อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากงานที่ปฏิบัติให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่พนักงาน พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากแรงจูงใจที่มีในตัวของพนักงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้า เมื่อองค์กรมีการปรับตำแหน่งให้กับพนักงาน หรือส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ในความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ และให้เกียรติกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้องค์กรที่มีการบริหารงานที่ดี การจัดการเป็นระบบ จะทำให้การทำงานราบรื่น จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน

### 2.3.1 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Glimmer (ยศนันท์ อ่อนสันทนต์, 2561 อ้างถึงใน Glimmer, 1971) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน ไว้ดังนี้

- 1) ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับงานที่ถนัดหรือตรงความต้องการ จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 2) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความไว้วางใจ และความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน
- 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น สถานที่ตั้งองค์กร แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ สภาพห้องทำงาน เป็นต้น
- 4) เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งพนักงานจะให้ความสำคัญกับรายได้ไว้อันดับต้นๆ
- 5) การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ และสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้
- 6) ความมั่นคง หมายถึง ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ผลประกอบการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัย และมั่นใจในการทำงานกับองค์กร
- 7) การบังคับบัญชา หมายถึง ส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจกับการทำงานได้ เพราะการจัดการที่ไม่ดี เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออก
- 8) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การปรับตำแหน่ง ได้รับสิ่งตอบแทนจาก

ความสามารถในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการให้สังคมยอมรับตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้ถ้าพนักงานทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

10. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับ-ส่งข้อมูลข่าวสาร คำสั่ง การทำรายงาน รวมถึงการติดต่อทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการพื้นฐานของพนักงานที่คาดหวังจะได้จากองค์กร นอกจากนั้นยังเป็นการจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น มีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว

### 2.3.2 ทฤษฎีคอปเปอร์ (Copper)

Copper (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 อ้างถึงใน Cooper 1958) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ในการทำงานพนักงานต้องการเป็นสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง Copper แบ่งออกมาเป็น 7 อย่าง ประกอบด้วย

- 1) ทำงานที่สนใจ
- 2) มีอุปกรณ์ที่พร้อมและดีต่อการทำงาน
- 3) ได้รับค่าจ้างและผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
- 4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีสถานที่ที่เหมาะสม
- 6) ความสะดวกในการเดินทาง
- 7) การทำงานร่วมกับหัวหน้าที่มีความเข้าใจ และได้การยกย่องนับถือ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานล้วนมีสิ่งที่ต้องการ และรอการตอบสนองจากการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานตั้งใจทำงาน เพราะเมื่อได้รับการตอบสนองที่ตนเองต้องการจะทำให้เกิดความพอใจตามลำดับ

## 2.4 พนักงานบริษัทเอกชนและลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร

### 2.4.1 ความหมายของพนักงานบริษัทเอกชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายพนักงานบริษัทเอกชนไว้ว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถใน สาขาวิชาต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้อง ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 2.4.2 ลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร (2552) ได้ระบุลักษณะของงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มศูนย์กลางธุรกิจ การค้า การท่องเที่ยวระดับภูมิภาค เป็นที่ตั้งของอาคารสำนักงานพาณิชย์กรรม และศูนย์รวมของธุรกิจโรงแรม ซึ่งประกอบด้วยเขตไปด้วย 4 ด้วยกัน คือปทุมวัน บางรัก สาทร และวัฒนา

กลุ่มที่ 2 กลุ่มเขตเศรษฐกิจใหม่ ย่านการค้าบริการ ซึ่งเป็นที่ตั้งศูนย์กลางคมนาคมในอนาคตโดยมีการพัฒนาจุด Boarding Pass เข้าสู่สนามบินสุวรรณภูมิ และเป็นที่ตั้งของสถานบันเทิงซึ่งประกอบไปด้วยทั้งหมด 6 เขต คือ จตุจักร บางซื่อ พญาไท ดินแดง ห้วยขวาง และราชเทวี

กลุ่มที่ 3 กลุ่มเขตเศรษฐกิจใหม่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา เป็นกลุ่มที่รองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม เป็นแหล่งที่ตั้งสำนักงานพาณิชย์กรรม และโรงแรมริมน้ำ ซึ่งประกอบไปด้วยทั้งหมด 5 เขต คือ เขตยานนาวา บางคอแหลม คลองเตย พระโขนง และเขตบางนา

กลุ่มที่ 4 กลุ่มเขตเศรษฐกิจการจ้างงานใหม่ เป็นศูนย์รวมธุรกิจด้านพาณิชย์กรรม ย่านการค้าและบริการต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วยทั้งหมด 3 เขต คือ 3 เขต คือ เขตภาษีเจริญ จอมทอง และ ราษฎร์บูรณะ

กลุ่มที่ 5 กลุ่มศรีนครินทร์ เป็นเขตรองรับสนามบินสุวรรณภูมิเป็นศูนย์กลางการขนส่ง สินค้า (ICD) และสถานีขนส่งสินค้าชานเมือง Logistic Center รวมทั้งย่านการค้าและบริการ ซึ่ง ประกอบไปด้วยทั้งหมด 3 เขต คือ ลาดกระบัง มีนบุรี ประเวศ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงานในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นอาชีพการค้า งานบริการ และงานคมนาคม ซึ่งในแต่ละอาชีพมีหน้าที่ และความสำคัญแตกต่างกันออกไป นอกจากนี้กรุงเทพมหานครยังเป็นแหล่งศูนย์รวมขององค์กรเอกชนเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีจำนวนประชากรเยอะ

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ทำการศึกษารูปแบบการ วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กระบวนการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ สถิติ อ้างอิง One way ANOVA และ T-test แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ Scheffe ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลทางสถิติ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในช่วงอายุ 21-25 ปี มีสถานภาพโสด ตำแหน่งงานคือพนักงานต้อนรับส่วนหน้า (Front Office) มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านปัจจัย คำจูงอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.02 ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม ระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลอยู่ในระดับมาก ที่ ค่าเฉลี่ย 3.99 เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปัจจัยคำ จูงไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 คืออายุของพนักงานที่ แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านปัจจัยคำจูง มีระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันเปรียบเทียบปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กฤตินี ดิบบะระ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามแบบ ปลายปิดในการเก็บข้อมูล สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน สถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 124 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance: One-way Anova) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe และการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น หญิง ช่วงอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานมากกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อ เดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และ สถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัย คำจูงที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และ ปริมาณที่แตกต่างกัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวน 220 คน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนก ประกอบตัวถังรถกระบะบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 248 คน วิธีการรวบรวมแบบข้อมูลคือใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 230 คน มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 127 คน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาและ ปวช. จำนวน 195 คน มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 133 คน ของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อีสเทิร์น ซีบอร์ด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนก ประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วนิสรา รอดนุช (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานตรวจสอบบัญชีที่ทำงานในบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย และมีการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทยเชิงบวก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมปัจจัยด้านเงินเดือนและสิ่งที่เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนในส่วนโบนัส และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยด้านเสรีภาพในการปฏิบัติงานและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความเหมาะสมของปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานส่งผลเชิงลบ ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานตรวจสอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และยังมีระดับพนักงานตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชีที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับเงินเดือนที่สูงกว่า ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ สาขาตาพระยา สาขาวัฒนานคร สาขาศลาดโรงเกลือ และสาขาสระแก้ว จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA และทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD จากการศึกษพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้วที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลักษณ์ท์ จิระคุลยพัฒน์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 323 คน โดยกำหนดให้มีการตอบคำถามเบื้องต้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บนักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหงรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบาย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และมีการทดสอบสมมติฐาน สถิติเชิงอ้างอิง โดยใช้ ค่า ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อหาค่า t-Test, F-test และ ค่าวัดการกระจายความคลาดเคลื่อนเพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 จากการศึกษพบว่า พนักงานของบริษัทเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 -30 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีการสำรวจ และรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติของการหาผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งในที่นี้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

#### 3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คนเนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ( $e = 0.05$ ) และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ( $Z = 1.96$ ) โดยมีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z$  = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น

$E$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตรการคำนวณข้างต้น ได้ขนาดตัวอย่างจำนวนประชากร 385 ตัวอย่าง และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพิ่ม 15 ตัวอย่างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามจะมีคำถามคัดกรองว่าท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ใช่หรือไม่ โดยเก็บข้อมูลเฉพาะเจาะจงในเขตสายไหม เขตคลองสามวา เขตบางแค เขตบางเขน และเขตบางขุนเทียน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนประชากรมากที่สุด 5 อันดับ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2561)

ตารางที่ 3.1 จำนวนของการสุ่มตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่ตามสัดส่วนของประชากรในประเทศไทย

เขต	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
สายไหม	204,532	80
คลองสามวา	198,019	80
บางแค	193,315	80
บางเขน	191,323	80
บางขุนเทียน	183,878	80
รวม		400

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตแล้ว จากนั้นจะใช้วิธีสุ่มตามความสะดวก โดยเก็บแบบสอบถามจากห้างสรรพสินค้า สถานีรถไฟฟ้า และเลือกจากบุคคลที่เต็มใจตอบแบบสอบถาม

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ

**แบบสอบถามส่วนที่ 1** คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ใช่หรือไม่ ซึ่งเป็นแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ

**แบบสอบถามส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด ทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

**แบบสอบถามส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

**แบบสอบถามส่วนที่ 4** เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด

**แบบสอบถามส่วนที่ 5** เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยทำการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบ (Tryout) โดยการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือ
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่า แอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ผลจากการศึกษาทดสอบการหาค่า try out จำนวน 30 ชุด Cronbach's Alpha ได้ดังนี้

แรงจูงใจ	Cronbach's Alpha
ลักษณะของงาน	0.840
ความสำเร็จของงาน	0.843
การได้รับการยอมรับ	0.905
ความรับผิดชอบในงาน	0.823
เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.875
ความมั่นคงในงาน	0.864
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.916
โดยรวม	0.959
ความพึงพอใจ	0.941

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งดังนี้

#### 3.3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบแล้ว จากนั้นจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

### 3.3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว ได้แก่ บทความ วารสาร เอกสาร หนังสือทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐ และเอกชนเพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้เป็นส่วนประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1) หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 บัณฑิตด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจ และส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3) หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจและส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (t - test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

2.2 สถิติวิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) หรือ One - way ANOVA แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 ใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.2 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	t - test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน	One - Way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	Multiple Regression Analysis

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ คือ

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$  คือ ผลรวมของค่าต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

$n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คำนวณได้จากสูตร

ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ  $S.D.$  หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

$X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน หรือ Inference Statistics ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อใช้ในการทดสอบ สมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5.2.1 สถิติ t - test ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม คือ เพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น ชาย และหญิง กับตัวแปรตาม

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ  $t$  แทนค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

$X_1, X_2$  แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$S_1^2, S_2^2$  แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ  
กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

$n_1, n_2$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการ  
ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ  $F$  แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_b$  แทนค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_w$  แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็น  
รายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย  
ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{MS_E} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ  $MSE$  แทนค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA

$n_i$  แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่  $i$

$n_j$  แทนจำนวนข้อมูลกลุ่มที่  $j$

วิธี LSD มีขั้นตอน ดังนี้

1. คำนวณค่า LSD

2. คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย  $\bar{x}_i - \bar{x}_j$

3. นำค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$  เปรียบเทียบกับค่า LSD

3.1 ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| > \text{ค่า LSD}$  แสดงว่า  $\mu_i \neq \mu_j$

3.2 ถ้าค่า  $|\bar{x}_i - \bar{x}_j| \leq \text{ค่า LSD}$  แสดงว่า  $\mu_i = \mu_j$

3.5.2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จาก  
สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า  
กลุ่มตัวแปรอิสระ ( $\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k$ ) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่า  
ของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง และส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่า  
ความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error :  $\epsilon$ ) ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณเป็นการ  
พยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  และ  $\beta_1$  จากค่าสถิติ  $a$  และ  $b$  ที่ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้ สมการ ดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y_j = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_p X_{pj} + \varepsilon_j$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X คือ ตัวแปรอิสระ

Y คือ ตัวแปรตาม

K คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ  $\alpha$  และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปร อิสระ ทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์

ส่วน  $\beta$  และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระ ของแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \frac{\sum X_i \sum Y_i}{n}}{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

การวิเคราะห์เชิงถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบ โคน์ปกกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## .บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด จากการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(นับระยะเวลารวมทั้งๆ องค์กรที่ผ่านมา) และลักษณะ/อุตสาหกรรมขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	146	36.50
หญิง	254	63.50
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
18-24 ปี	41	10.30
25-31 ปี	220	55.00
32 - 38 ปี	77	19.20
39 ปีขึ้นไป	62	15.50
รวม	400	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรืออนุปริญญา	38	9.50
ปริญญาตรี	280	70.00
สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	82	20.50
รวม	400	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	89	22.20
20,001 - 25,000 บาท	88	22.00
25,001 - 30,000 บาท	62	15.50
30,001 - 35,000 บาท	29	7.30
35,001 - 40,000 บาท	40	10.00
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	92	23.00
รวม	400	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นับระยะเวลารวมทุกๆ องค์กรที่ผ่านมา)		
น้อยกว่า 5 ปี	201	50.20
5 - 10 ปี	95	23.80
11 - 15 ปี	53	13.20
16 ปีขึ้นไป	51	12.80
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ลักษณะ/อุตสาหกรรมขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในปัจจุบัน		
อุตสาหกรรมการเงิน	66	16.50
อุตสาหกรรมหนัก/ขนาดใหญ่ เช่น รถยนต์ เครื่องจักร	89	22.20
การผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค	69	17.30
อุตสาหกรรมเทคโนโลยี Hardware, Software	60	15.00
อื่นๆ (โปรดระบุ)	116	29.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400คน ที่ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ดังต่อไปนี้

**เพศ** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

**อายุ** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 32-38 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีอายุอยู่ในช่วง 18-24 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 มีอายุ 39 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรืออนุปริญญา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.59 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 - 40,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือ 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

**ลักษณะ/อุตสาหกรรมขององค์กร** จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานลักษณะอุตสาหกรรมขององค์กรอื่นๆ ได้แก่ ขนส่ง บริการ สื่อ โทรทัศน์ ออกแบบ และ อสังหาริมทรัพย์ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมา มีลักษณะอุตสาหกรรมหนัก/ขนาดใหญ่ เช่น รถยนต์ เครื่องจักร จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ลักษณะอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ลักษณะอุตสาหกรรมการเงิน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และอุตสาหกรรมเทคโนโลยี Hardware, Software จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ลักษณะของงาน	3.74	0.70	เห็นด้วยมาก	3
2. ความสำเร็จในการทำงาน	4.02	0.58	เห็นด้วยมาก	1
3. การได้รับการยอมรับ	3.75	0.68	เห็นด้วยมาก	2
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.68	0.66	เห็นด้วยมาก	4
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.42	0.83	เห็นด้วยมาก	6
6. ความมั่นคงในการทำงาน	3.28	0.84	เห็นด้วยปานกลาง	7
7. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.49	0.81	เห็นด้วยมาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสำเร็จในการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.02 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

ลำดับที่ 2 การได้รับการยอมรับพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 3 ลักษณะของงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 4 ความรับผิดชอบในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.68 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 6 เงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 7 ความมั่นคงในการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.28 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. องค์กรของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้ชัดเจน	3.72	0.91	เห็นด้วยมาก	3
2. องค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ	3.90	0.84	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมี	3.73	0.92	เห็นด้วยมาก	2
4. ท่านมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบ วิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.61	1.01	เห็นด้วยมาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานในการทำงานพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ทำทายความสามารถพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.90 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถที่ท่านมีพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 4 ท่านมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านสามารถทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.18	0.76	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ	3.99	0.69	เห็นด้วยมาก	3
3. ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.08	0.71	เห็นด้วยมาก	2
4. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.84	0.85	เห็นด้วยมาก	4

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.18 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาที่กำหนดพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.08 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.99 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 4 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านได้รับการยกย่อง และคำชมเชยจากหัวหน้าเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.74	0.84	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านได้รับความร่วมมือ และคำชมเชยในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.74	0.82	เห็นด้วยมาก	2
3. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา	3.81	0.77	เห็นด้วยมาก	1
4. หัวหน้าได้รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ	3.74	0.96	เห็นด้วยมาก	4

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.81 และมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับความร่วมมือ และคำชมเชยในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดีพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่า เท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการยกย่อง และคำชมเชยจากหัวหน้าเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและผู้ร่วมงาน ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่านพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 4 หัวหน้าได้รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอพบว่า ระดับ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.96

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความ รับผิดชอบในงานในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงาน อย่างชัดเจน	4.06	0.78	เห็นด้วย มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับมอบหมายชิ้นงานใหม่จากองค์กร อยู่เสมอ	3.73	0.88	เห็นด้วยมาก	2
3. ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.46	0.93	เห็นด้วยมาก	4
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และ กำหนดแนวทางการทำงานเสมอ	3.48	0.90	เห็นด้วยมาก	3

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้าน ความรับผิดชอบในงานในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนพบว่า ระดับความ คิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับมอบหมายชิ้นงานใหม่จากองค์กรอยู่เสมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และกำหนดแนวทางการทำงานเสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 4 ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับพิจารณา	3.42	0.97	เห็นด้วยมาก	2
2. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.39	1.02	เห็นด้วยปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม	3.48	0.99	เห็นด้วยมาก	1
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.40	0.95	เห็นด้วยปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.48 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับพิจารณาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 3 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 4 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ	3.07	1.11	เห็นด้วย ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	3.42	1.05	เห็นด้วยมาก	1
3. องค์กรที่ท่านทำงานสามารถทำให้ฐานะของครอบครัวดีขึ้น	3.34	0.91	เห็นด้วย ปานกลาง	2
4. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดีจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.33	0.94	เห็นด้วย ปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 องค์กรที่ท่านทำงานสามารถทำให้ฐานะของครอบครัวดีขึ้นพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.34 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดีจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านทำอยู่ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.07 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. องค์กรของท่านมีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.93	เห็นด้วยมาก	2
2. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้	3.56	0.93	เห็นด้วยมาก	3
3. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน	3.60	0.90	เห็นด้วยมาก	1
4. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เหมาะสม เช่น ลานจอดรถ มีพื้นที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย	3.26	1.04	เห็นด้วย ปานกลาง	4

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 องค์กรของท่านมีระบบการดูแลความปลอดภัยโดยรวมได้อย่างเหมาะสมพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 3 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ พบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 4 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เหมาะสม เช่น ลานจอดรถ มีพื้นที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และลำดับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับความพึงพอใจ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.96	เห็นด้วยปานกลาง	2
2. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น	2.65	1.11	เห็นด้วยปานกลาง	5
3. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับสวัสดิการที่สูงขึ้น	2.74	1.15	เห็นด้วยปานกลาง	3
4. ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.67	1.14	เห็นด้วยปานกลาง	4
5 โดยรวมท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรแห่งนี้	3.38	0.93	เห็นด้วยปานกลาง	1
ความพึงพอใจโดยรวม	2.95	0.92		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานองค์กรเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 โดยรวมท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรแห่งนี้พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปอย่างต่อเนื่องพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นพบว่าระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

ลำดับที่ 4 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.67และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14

ลำดับที่ 5 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นพบว่าระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.65และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11

โดยรวมระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ สมมติฐานที่ 1 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent-Samples T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$H_0$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : Independent-Samples t-Test

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ				t	Sig.
ชาย n = 146		หญิง n = 254			
ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
3.00	0.93	2.92	0.92	0.816	0.874

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent-Samples t-Test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.874 แสดงว่า ยอมรับ  $H_0$  คือ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One -Way ANOVA

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	4.298	0.005**
ภายในกลุ่ม	396		
รวม	399		

หมายเหตุ : \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการทดสอบ  
สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 แสดงว่า ปฏิเสธ  $H_0$   
ยอมรับ  $H_1$  คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง  
อายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ	ค่าเฉลี่ย	18-24 ปี	25 – 31ปี	32-38ปี	39 ปีขึ้นไป
		n = 41	n = 220	n = 77	n = 62
		2.64	2.94	2.89	3.27
18-24 ปี	2.64	-	0.057	0.158	0.001**
25-31ปี	2.94	-	-	0.701	0.011*
32-38ปี	2.89	-	-	-	0.014*
39 ปีขึ้นไป	3.27	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานองค์กรเอกชนที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี  
จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจาก  
พนักงานที่มี 39 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พนักงาน  
องค์กรเอกชนที่มีอายุระหว่าง 25-31 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานองค์กรเอกชนที่มีอายุระหว่าง 32-38 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One –Way ANOVA

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.863	0.019*
ภายในกลุ่ม	397		
รวม	399		

หมายเหตุ : \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 แสดงว่า ปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  คือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 4.15** ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	มัธยมศึกษาหรือ อนุปริญญา n = 38	ปริญญาตรี n = 280	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป n = 82
มัธยมศึกษาหรือ อนุปริญญา	3.01	-	0.370	0.320
ปริญญาตรี	2.87	-	-	0.006**
สูงกว่าปริญญาตรี ขึ้นไป	3.19	-	-	-

หมายเหตุ :\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานองค์กรเอกชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

$H_0$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One –Way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	5.951	0.002**
ภายในกลุ่ม	396		
รวม	399		

หมายเหตุ : \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่าง  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ของ พนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี n = 201	5-10 ปี n = 95	11-15 ปี n = 53	มากกว่า 16 ปีขึ้นไป n = 51
น้อยกว่า 5 ปี	2.84	-	0.024*	0.470	0.002**
5-10 ปี	3.10	-	-	0.022*	0.233
11-15 ปี	2.74	-	-	-	0.002**
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	3.29	-	-	-	-

หมายเหตุ : \* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานองค์กรเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานองค์กรเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 พนักงานองค์กรเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พนักงานองค์กรเอกชนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าเอกสารฉบับนี้มีความ  
ไม่ถูกต้องใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11-15 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_0$ : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$ : แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ : Multiple Linear Regression Analysis

**ตารางที่ 4.18** ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	178.42	7	25.48	61.476	0.000**
Residual	162.53	392	0.41		
รวม	340.95	399			

หมายเหตุ : \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลทดสอบ Multiple Linear Regression Analysis พบว่าค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 61.476 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระ ในที่นี้คือแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะของงานความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน

**ตารางที่ 4.19** การทดสอบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์ B	$\beta$	Std. Error	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-0.401		0.238	0.092		
1. ลักษณะของงาน	0.214	0.163	0.075	0.005**	0.372	2.68
2. ความสำเร็จในการทำงาน	0.004	0.003	0.071	0.952	0.589	1.69
3. การได้รับการยอมรับ	-0.014	-0.010	0.073	0.853	0.413	2.42
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.135	0.097	0.083	0.107	0.338	2.95
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	-0.043	0.039	0.061	0.487	0.394	2.54
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.553	0.504	0.065	0.000**	0.345	2.89
7. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.036	0.031	0.057	0.531	0.487	2.05

หมายเหตุ : \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

R มีค่าเท่ากับ 0.72 ,R Square มีค่าเท่ากับ 0.52 ,Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.5, Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ 0.64 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.388 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 หรือถ้า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 2.89 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ลักษณะของงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.005 มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.163 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.000 มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.504 ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่แรงจูงใจทางด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.952 การได้รับการยอมรับ มีค่า Sig.เท่ากับ0.853 ความรับผิดชอบในงาน มีค่า Sig.เท่ากับ0.107 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ0.487 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig เท่ากับ0.531 ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรในเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 จึงสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-25 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และเป็นลักษณะอุตสาหกรรมอื่น เช่น ขนส่ง บริการ สื่อโทรทัศน์ ออกแบบ และอสังหาริมทรัพย์

#### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานในองค์กรเอกชนส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือการได้รับการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 ลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน พบว่าระดับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนมีความพึงพอใจโดย รวมอยู่ที่ 2.92 มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ปานกลาง

### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันจะ มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานขององค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	✓	

จากตารางที่ 5.1 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน พบว่า อายุ และระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในองค์กรเอกชนที่แตกต่างกัน และเพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานใน องค์กรเอกชนที่ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ว่าแรงจูงใจใน การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร คือลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการ ขอมรับ, ความรับผิดชอบในงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.01

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 5.2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน องค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ความสามารถทำงานและรับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากพนักงาน ได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดองค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานีธี นุกุลอึ้งอารี (2555) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงาน บริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่าความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 2 การได้รับการยอมรับ พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา เนื่องจากข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่ได้เสนอไปเป็นที่ยอมรับ ของหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรควรให้คำชมเชย ยกย่อง หรือให้รางวัลพิเศษแก่พนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และรู้สึกเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าด้านการได้รับการ ขอมรับอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 3 ลักษณะของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือองค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ทำทายความสามารถ เนื่องจากการได้รับงานที่ทำทายความสามารถทำให้ตัวพนักงานได้แสดงศักยภาพและความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสร้างความตื่นตัวในการทำงานตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถที่พนักงานมี เพื่อให้พนักงานแสดงทักษะการทำงานได้แสดงการทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน โดยหัวข้อท่านมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าชุดของข้อมูลมีความแตกต่างกันสูง เพราะพนักงานแต่ละคนมีแนวทางการวางแผนกระบวนการทำงาน การเรียงลำดับความสำคัญในงานที่แตกต่างกัน รวมถึงพนักงานบางคนอาจมีพฤติกรรมที่ไม่ชอบแสดงออกถึงความคิดเห็นส่วนตัว และชอบปฏิบัติตามเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ พบว่าลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 4 ความรับผิดชอบในงานพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละคนมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีอำนาจต่อการตัดสินใจในงานที่ทำ ดังนั้นองค์กรควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของการทำงานในแต่ละบุคคลให้ชัดเจน เพื่อให้ง่าย และสะดวกรวดเร็วต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน เนื่องจากเนื้องานในแต่ละตำแหน่งงานมีต้องมีการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก และสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ดังนั้นองค์กรควรมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์การทำงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และเปลี่ยนอุปกรณ์บางชนิดเมื่อครบกำหนดการใช้งาน โดยหัวข้อองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เหมาะสม เช่น ลานจอดรถ มีพื้นที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าชุดของข้อมูลมีความแตกต่างกันสูง เพราะในแต่ละองค์กรอาจมีพื้นที่ในการให้บริการไม่เพียงพอ ทั้งส่วนของสวนหย่อมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจในช่วงกลางวันของพนักงาน หรือเป็นสถานที่จอดรถที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานบางท่านอาจให้ความสำคัญกับสิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหล่านี้แต่อีกบางกลุ่มของพนักงานอาจไม่เห็นถึงความจำเป็นจึงทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมากของข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานีธิ์ นุกูลอึ้งอารี (2555) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 6 เงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม เนื่องจากเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนควรที่จะได้รับจากองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และให้พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยหัวข้อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน และให้ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่า 1 แสดงว่าชุดของข้อมูลมีความแตกต่างกันสูง เพราะการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีหลักเกณฑ์ที่มีความแตกต่างกันออกไป หรืออาจรวมถึงประสิทธิภาพการทำงานความอาวุโสและความเชี่ยวชาญในงานนั้นๆ อาจเป็นอีกสิ่งหนึ่งในเงื่อนไขของหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน จึงทำให้องค์กรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมที่ต่างกันออกไป ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 7 ความมั่นคงในการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง เนื่องจากองค์กรขนาดใหญ่ย่อมมีความน่าเชื่อถือ และสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบาย และการทำงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน โดยหัวข้อท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ และท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่า 1 แสดงว่าชุดของข้อมูลมีความแตกต่างกันสูง เพราะองค์กรในแต่ละที่มีชื่อเสียง ขนาดขององค์กร และความน่าเชื่อถือที่แตกต่างกัน นอกจากนี้การเติบโตขององค์กรก็ทำให้สร้างความมั่นคงให้แก่พนักงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานีธิ์ นุกูลอึ้งอารี (2555) ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

## 5.2.2 การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับความพึงพอใจในการทำงาน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีศักยภาพและความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกหรือปิดกั้นทางความคิดและความสามารถของพนักงาน หากพนักงานทั้งชายและหญิงรับรู้ถึงความเสมอภาคที่องค์กรกำหนดก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันหัต (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

อายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความคาดหวังในตำแหน่งหน้าที่ และการทำงานที่มีความมั่นคงมากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อยโดยกลุ่มของพนักงานที่มีอายุน้อยมักต้องการความท้าทาย และอาจเปลี่ยนงานหลายที่เพื่อเรียนรู้ใหม่ ปัจจัยทางด้านอายุของพนักงานจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผนในการทำงาน และตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับช่วงอายุของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ดพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะมีทางเลือกหรือโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่น้อยกว่า ดังนั้นองค์กรควรมีส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงานพนักงาน เช่น ให้อุปกรณ์ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือฝึกอบรมทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับของการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานที่มากกว่าจะมีความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากกว่า รวมถึงมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยอาจต้องการระยะเวลาเพื่อเรียนรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์เพิ่มเติม จึงอาจต้องการงานที่มีความท้าทาย ระยะเวลาในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติงานจึงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานให้มีความเหมาะสมต่อความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงควรมีการสลับสับเปลี่ยนงานให้เกิดความท้าทายเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศนันท์ อ่อนสันทัด (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

### 5.2.3 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

**ด้านลักษณะของงาน** มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับความรู้ที่มี ทำให้สามารถตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรสร้างกระบวนการทำงานให้มีความง่าย และลดความซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าด้านลักษณะของงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากมั่นคงขององค์กรมีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน และมีความมั่นใจในองค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการหรือเลิกจ้าง ดังนั้นองค์กรต้องมีการแจ้งเป้าหมายการดำเนินธุรกิจให้กับพนักงานทราบ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานในลักษณะแบบเดิมอยู่เป็นประจำ จึงไม่ได้มองเห็นถึงความสำเร็จในงานที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงควรให้พนักงานมองเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญ โดยมีการเพิ่มงานใหม่ที่แตกต่างจากเดิม และสร้างการเติบโตในสายงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานไปถึงความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตินี ตีปปะละ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานี

วิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลพบว่าความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อความพึง  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยมีเงื่อนไขตามที่  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัย และสถานีวิจัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

**ด้านการได้รับการยอมรับ** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานมองว่าการได้รับการยอมรับเป็นสิ่งที่มียู่แล้วในองค์กร เช่น ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรควรมอบรางวัลพิเศษตอบแทน หรือปรับตำแหน่งตามความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตินี คีปะปะละ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัย และสถานีวิจัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัย และสถานีวิจัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

**ด้านความรับผิดชอบในงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานอาจมีความรับผิดชอบในการทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด และมีขอบเขตความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจน และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตินี คีปะปะละ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัย และสถานีวิจัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลพบว่าความรับผิดชอบในงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีวิจัย และสถานีวิจัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

**ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการเติบโตในสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่า ดังนั้นองค์กรควรกำหนดลักษณะงาน และค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย นาคดี (2557) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

**ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากองค์ส่วนใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงานอยู่แล้ว ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละคน ยิ่งไปกว่านั้นหลายองค์กรเอื้อประโยชน์ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ จึงเสมือนว่าพนักงานสามารถปรับสภาพแวดล้อมได้ตามความต้องการของตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในสิ่งสามารถอำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงานให้มากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำกัด (มหาชน) พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

##### 1) ประชากรศาสตร์

-เพศ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทการทำงานในสังคมปัจจุบันที่เปิดกว้างมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมอบหมายงานที่เหมาะสม และเท่าเทียมกันของทั้งเพศชายและเพศหญิง

-อายุ พนักงานอายุระหว่าง 18-24 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป พนักงานอายุระหว่าง 25-31 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป พนักงานอายุระหว่าง 32-38 ปี ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุพนักงานที่มีอายุ 39 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความคาดหวังในเรื่องของการทำงานที่ไม่เหมือนกัน พนักงานที่มีอายุน้อยจะไม่ยึดติดในการทำงานที่ใดที่หนึ่ง เพราะต้องการประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมองหาความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้า และการได้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานทุกช่วงอายุ และมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับพนักงานที่มีอายุน้อย เพื่อให้พนักงานได้มีประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุมาก ควรสร้างการเติบโตภายในองค์กร เช่น เพิ่มทักษะการบริหารจัดการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้ในอนาคต

-ระดับการศึกษา พนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า จะได้มีโอกาสเติบโตทางหน้าที่การงาน หรือได้รับโอกาสในการรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากกว่า ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่พนักงาน เช่น มอบทุนการศึกษา หรือให้พนักงานอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับสายงานเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานมากขึ้น

-ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกับพนักงานที่มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป เนื่องจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นบ่งบอกถึง ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะ และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งพนักงานที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่ไม่เยอะจะยังไม่มีความชำนาญในสายงานนั้นอย่างมากพอ จึงทำให้มีความพึงพอใจที่ แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งพนักงานไปอบรม หรือให้พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ มากกว่าคอยสอน และถ่ายทอดความรู้ที่ตัวเองมีให้กับพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า เพื่อให้สามารถทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ลักษณะของงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มี ระดับความคิดเห็น โดยรวมมากที่สุด คือองค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริม และอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานแก่พนักงานอย่าง ต่อเนื่อง และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือท่านมีอิสระในการคิด และสามารถออกแบบ วิธีปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ดังนั้นองค์กรควรให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

3) ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็น โดยรวมมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ใน ขณะนี้มีความมั่นคง ดังนั้นองค์กรควรดำเนินธุรกิจด้วยความ โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ พนักงานว่าองค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปได้ตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ และหัวข้อที่มีระดับ ความคิดเห็นน้อยที่สุดท่านรู้สึกว่างค์กรที่ท่านทำอยู่ท่านสามารถทำงาน ได้จนเกษียณอายุ ดังนั้น องค์กรจึงควรกำหนดคน โยบาย หรือแผนการดำเนินงานที่บริษัทจะทำในอนาคต เพื่อให้พนักงาน รู้สึกถึงการเติบโต และความมั่นคงขององค์กรที่กำลังเกิดขึ้น

4) ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็น โดยรวมมากที่สุด คือท่านสามารถทำงานและรับผิดชอบงานที่ ได้รับ มอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ดังนั้นองค์กรควรกำหนดเนื้อหาของงานให้มีความสอดคล้อง กับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ และตรงตามเป้าหมายของ องค์กร และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการทำงาน พัฒนาความรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีทักษะเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มการเติบโตในสายงานเพื่อให้ พนักงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน

5) การได้รับการยอมรับ พบว่าระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็น โดยรวมมากที่สุด คือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความ ไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากพนักงานเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือหัวหน้าได้รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรควรเปิดแสดงความคิดเห็นผ่านทางอินทราเน็ต หรือช่องทางอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการรับฟังข้อคิดเห็น และนำผลตอบรับ ไปปรับปรุงแก้ไข

6) ความรับผิดชอบในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละส่วนให้มีความชัดเจนตั้งแต่ตอนต้น เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดเนื้องาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น เพื่อลดความซับซ้อนในการทำงาน และจะได้มอบหมายงานให้ถูกต้องตามลักษณะงานที่ได้กำหนดไว้

7) เงินเดือนและค่าตอบแทนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรมีสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม ดังนั้นองค์กรควรกำหนดกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจน และแจ้งให้กับพนักงานทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับของทางบริษัท นอกจากนี้ในการประเมินการทำงานนั้น หัวหน้างานควรแจ้งถึงการทำงานที่ผ่านมาว่าพนักงานอยู่ในระดับไหน มีทักษะใดที่สามารถเพิ่มเติมเพื่อให้การทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่บริษัทคาดหวัง เพื่อให้พนักงานสามารถเติบโต และมีเงินเดือนที่เพิ่มได้มากขึ้น

8) สภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพ เพียงพอและพร้อมใช้งาน ดังนั้นองค์กรควรมีการตรวจเช็คอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองการทำงานได้อย่างเต็มที่ และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่เหมาะสม เช่น ลานจอดรถ มีพื้นที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย ดังนั้นองค์กรจึงควรมีมุมพักผ่อน เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน และมีสถานที่จอดรถที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่ต้องการของพนักงาน เนื่องจากหลายองค์กรหาที่จอดรถยาก หรือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1) กระจายกลุ่มตัวอย่างให้มีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ และขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและมองเห็นถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในองค์กรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ในอนาคตควรทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานจำแนก โดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม เนื่องจากแต่ละอุตสาหกรรมมีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากในอนาคตมีการวิจัยในแต่ละประเภทของอุตสาหกรรมจะทำให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงและได้ข้อมูลเชิงลึกมากกว่า เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้วางแผนในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแต่ละอุตสาหกรรม



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กฤตินี ดีปะละ. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กัลยรักษ์ นัยรักษ์เสรี. ใครใครในโลกล้วนอยากเป็น gig. [Online]. Available :

<https://www.scbeic.com/th/detail/product/4138>. 2560.

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. 2559. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกประกอบตัวถังรถ กระบะบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด.” งานนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. 2559. “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.” การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ขวัญฤทัย นาคดี. 2557. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯปัจจุบัน. [Online]. Available : <http://203.155.220.230/m.info/nowbma/index.html>. 2552.

เจนจิราพร รอนไพริน. 2558. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิม สุขเจริญ. 2557. “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” สารนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ชาญเดช วีรกุล. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).” วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

โชติกา ระโส. 2555. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.”

วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการอุดมศึกษา กรุงเทพมหานครบัณฑิตวิทยาลัย, ศรีนครินทร์วิโรฒ.

- ฉันทฐา กริหิรัญ. 2550. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต คณะการอุดมศึกษา สาขาการวิชา อุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนัญพร สุวรรณคาม. 2559. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวารินทร์ กลิ่น โขยสุคนธ์. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สก. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. 2557. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.” งานนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี กาญจนภา. 2559. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยศนันท์ อ่อนสันทัด. 2560. “ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพและปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **ความหมายพนักงานบริษัทเอกชน**. [Online]. Available : <http://www.royin.go.th/dictionary/>. 2554.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ถัสนันท์ จิระคุลพัฒน์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. 2556. **การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาสาทรธานี.
- วนิสรา รอดนุช. 2559. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย.” การค้นคว้าอิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.

วิทวัส รุ่งเรืองผล. 2558. **หลักการตลาด** พิมพ์ครั้งที่ 9. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริพร จันทร์ศรี. 2550. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก  
บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน  
แตกต่างกัน. ปริญญาณิพนธ์ กสม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

สถานการณ์ตลาดแรงงานประจำเดือนพฤศจิกายน. **ประโยชน์ทดแทนรายเดือน**. [Online]. Available  
: <https://www.tcijthai.com/news/2017/31/scoop/7633>. 2560.

สุธานี นุญถอ้ออารี. 2555. “การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด  
(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่.” การค้นคว้าอิสระ.  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สมบัติ กุสุมาวดี. 2559. **HR Society Magazine**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง  
จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะ  
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. **รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน**. [Online].  
Available: <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/views/showDistrictData.php?rcode=10&statType=1&year=61>. 2561.

อุทุมพร รุ่งเรือง. 2555. “ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหาร  
ธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอยุโพลด์. **สำรวจดัชนีความเครียดของคนไทย ปี 2560**. [Online]. Available :  
<https://www.tcijthai.com/news/2017/31/scoop/7633>. 2560.

เอออน. **ผลสำรวจค่าตอบแทนและสวัสดิการปี 2560**. [Online]. Available :  
<https://www.tcijthai.com/news/2017/31/scoop/7633>. 2560.

Brandinside. **เหตุผลสำคัญที่ทำให้ใครๆ ก็อยากเป็น gig นี้คือสิ่งที่คุณเลือกได้**. [Online]. Available :  
<https://brandinside.asia/gig-economy/>. 2560.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย ทั้งนี้ทางผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

**รายละเอียดแบบสอบถาม**

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
  - ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

- 1) ใช่  
 2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

### ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่ท่านเลือก (เลือกตอบได้ข้อละ 1 คำตอบ)

1. เพศ

- 1)ชาย  2)หญิง

2. อายุ

- 1) 18-24 ปี  2) 25-31 ปี  
 3) 32 - 38 ปี  4) 39 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษาหรืออนุปริญญา  2)ปริญญาตรี  
 3) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 20,000 บาท  2) 20,001-25,000 บาท  
 3) 25,001-30,000 บาท  4) 30,001-35,000 บาท  
 5) 35,001-40,000 บาท  6) มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นับระยะเวลารวมทั้งๆ องค์กรที่ผ่านมา)

- 1) น้อยกว่า 5 ปี  2) 5 - 10 ปี  
 3) 11 - 15 ปี  4) 16 ปีขึ้นไป

6. ลักษณะ/อุตสาหกรรมขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

- 1) อุตสาหกรรมการเงิน  
 2) อุตสาหกรรมหนัก/ขนาดใหญ่ เช่น รถยนต์ เครื่องจักร  
 3) การผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค  
 4) อุตสาหกรรมเทคโนโลยี Hardware, Software  
 5) อื่นๆ (โปรดระบุ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ลักษณะของงาน</b>					
1.1 องค์กรของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน					
1.2 องค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
1.3 ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถที่ท่านมี					
1.4 ท่านมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
<b>2. ความสำเร็จของงาน</b>					
2.1 ท่านสามารถทำงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
2.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ					
2.3 ท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
2.4 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
<b>3. การได้รับการยอมรับ</b>					
3.1 ท่านได้รับการยกย่อง และคำชมเชยจากหัวหน้าเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3.2 ท่านได้รับความร่วมมือ และคำชมเชยในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
3.3 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไขปัญหา					
3.4 หัวหน้าได้รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านอยู่เสมอ					
<b>4.ความรับผิดชอบในงาน</b>					
4.1 ท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน					
4.2 ท่านได้รับมอบหมายชิ้นงานใหม่จากองค์กรอยู่เสมอ					
4.3 ปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และกำหนดแนวทางการทำงานเสมอ					
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>5. เงินเดือนและค่าตอบแทน</b>					
5.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
5.2 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม					
5.3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ฯลฯ มีความเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ (ต่อ)

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
5.4 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
<b>6.ความมั่นคงในงาน</b>					
6.1 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่ท่านสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ					
6.2 ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง					
6.3 องค์กรที่ท่านทำงานสามารถทำให้ฐานะของครอบครัวดีขึ้น					
6.4 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจเป็นอย่างดีจากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
<b>7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
7.1 องค์กรของท่านมีระบบความปลอดภัยที่ดีต่อการทำงาน					
7.2 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ โรงอาหาร แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม					
7.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทันสมัยมีคุณภาพเพียงพอและพร้อมใช้งาน					
7.4 องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1.1 ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไป อย่างต่อเนื่อง					
1.2 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น					
1.3 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับสวัสดิการที่สูงขึ้น					
1.4 ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ถึงแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น					
1.5 โดยรวมท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานใน องค์กรแห่งนี้					

#### ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



# ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING SATISFACTION IN WORKING OF PRIVATE FIRMS EMPLOYEES IN BANGKOK

นางสาวกชกร ชัยอิสรากร 60611080

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารและการจัดการ

# ที่มาและความสำคัญ



# วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

# กรอบแนวคิดงานวิจัย

## ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

## แรงจูงใจ

- ลักษณะของงาน
- การได้รับการยอมรับ
- เงินเดือนและค่าตอบแทน
- สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ความสำเร็จในการทำงาน
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน

ความพึงพอใจ  
ในการทำงาน  
ของพนักงาน  
ในองค์กรเอกชน  
ในเขตกรุงเทพฯ

# แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงกระตุ้นที่ทำให้พนักงานแสดงถึงพฤติกรรมหรือความต้องการในการทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานมากจะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

## แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

เกิดจากแรงจูงใจในที่มีในตัวของพนักงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน



# งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## หัวข้อวิจัย

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน)

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555)

ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก

ลภัสนันท์ จิระดุลย์พัฒน์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2556)

ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทเอกชน

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์ (2559)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แผนกประกอบตัวถังรถกระบะบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ธัญญพร สุวรรณคาม (2559)

ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

กฤตินี ตีบปะละ (2560)

ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล

ยศนันท์ อ่อนสันหัต (2560)

ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ

# วิธีดำเนินการวิจัย



## ● ประชากร

พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร  
ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

## ● กลุ่มตัวอย่าง

คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร  
*Taro Yamane* (1973) โดยกำหนดค่าความ  
คลาดเคลื่อนที่ 5% และค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z$  = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

# วิธีดำเนินการวิจัย



## ● การสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และสุ่มตามความสะดวก

## ● สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติอนุมาน

สถิติวิเคราะห์  $T$ -test

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วย

วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

# ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

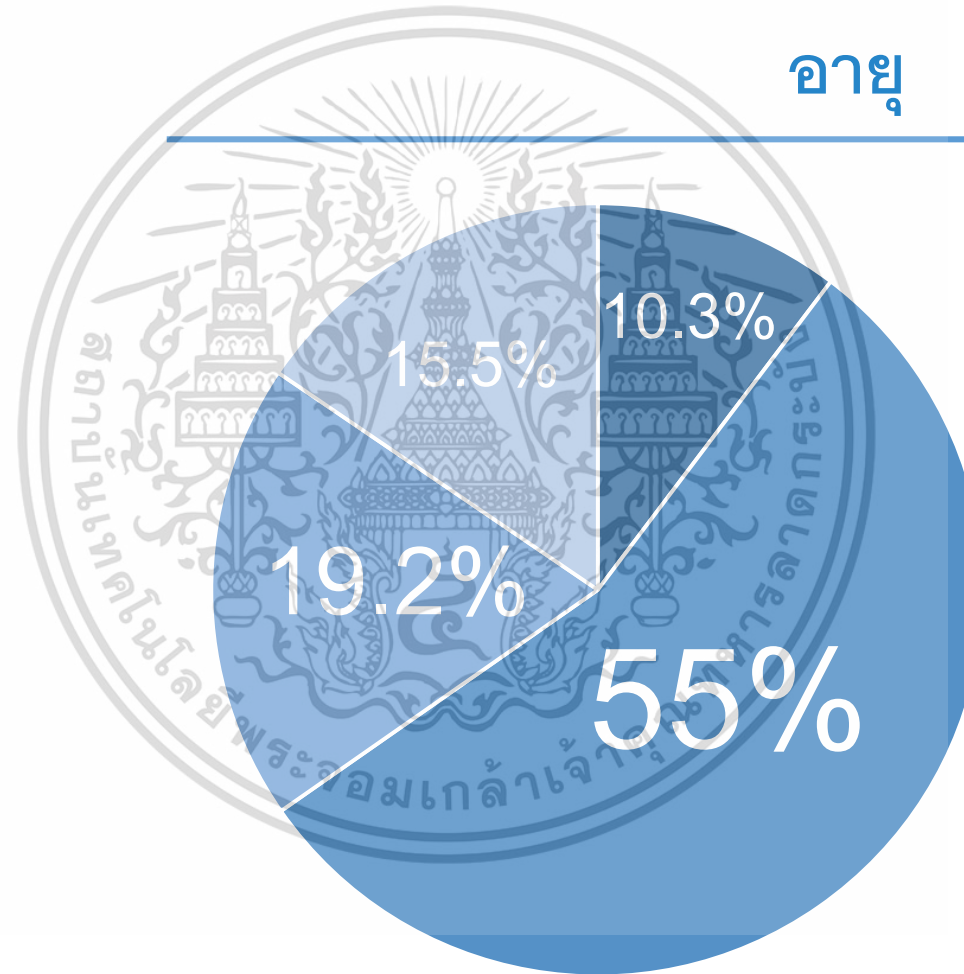


63.5%



36.5%

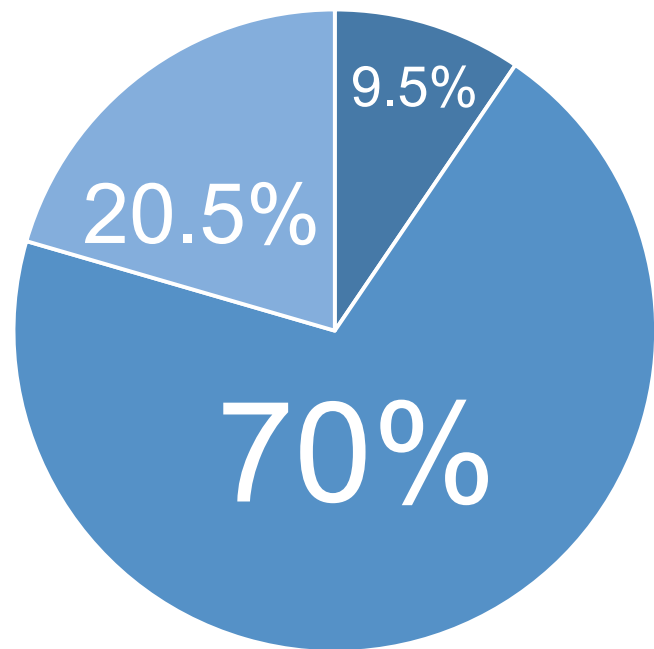
อายุ



- 18-24 ปี
- 25-31 ปี
- 32-38 ปี
- 39 ปีขึ้นไป

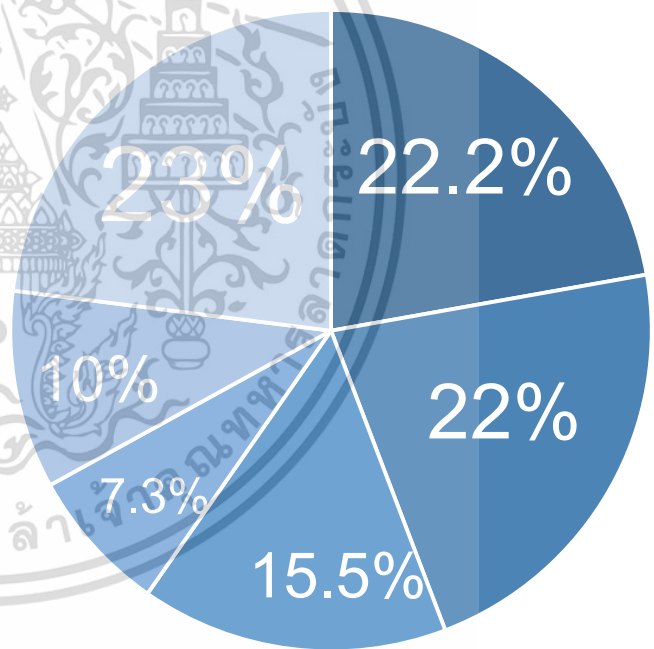
# ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ระดับการศึกษา



- มัธยมศึกษาหรืออนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

## รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

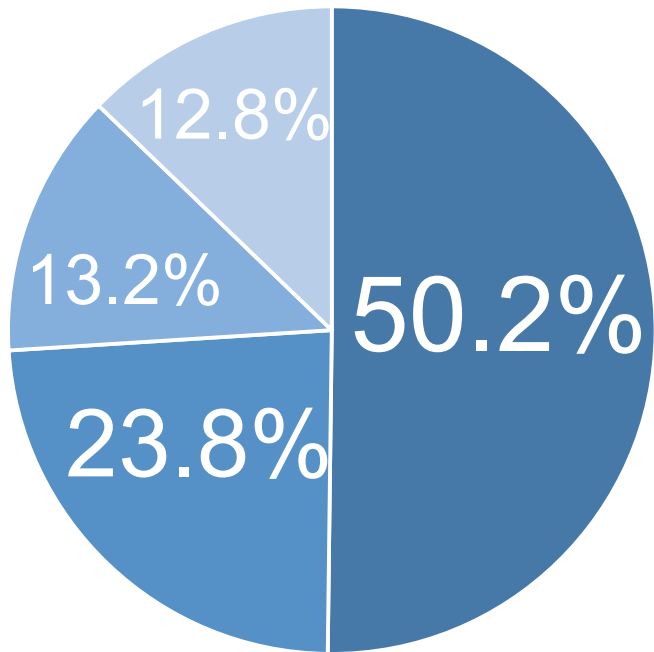


- ต่ำกว่า 20,000 บาท
- 20,001-25,000 บาท
- 25,001-30,000 บาท
- 30,001-35,000 บาท
- 35,001-40,000 บาท
- มากกว่า 40,000 บาท

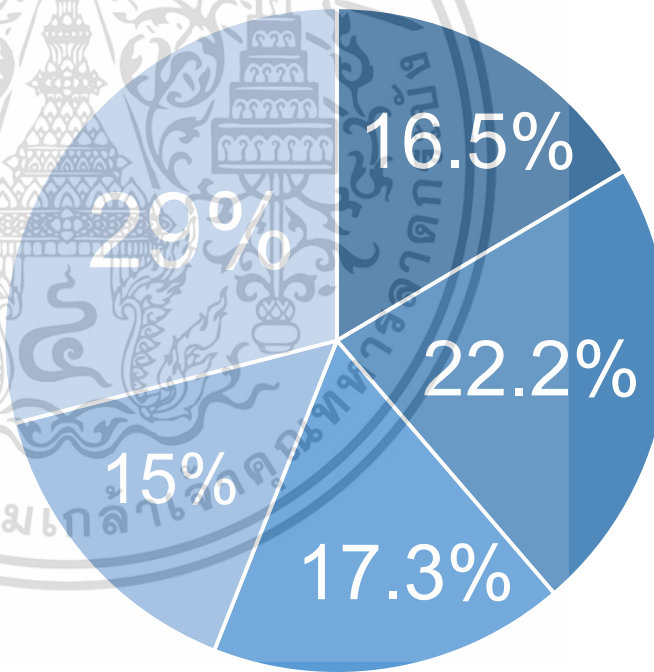
# ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
(นับระยะเวลารวมทุก ๆ องค์กรที่ผ่านมา)

ลักษณะ/อุตสาหกรรมขององค์กร  
ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน



- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป



- อุตสาหกรรมการเงิน
- อุตสาหกรรมขนาดใหญ่
- การผลิตสินค้าอุปโภค/บริโภค
- อุตสาหกรรมเทคโนโลยี
- อื่น ๆ

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1

## ความสำเร็จในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.02
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

2

## การได้รับการยอมรับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.75
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

3

## ลักษณะของงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.02
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

4

## ความรับผิดชอบในงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.75
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

5

## สภาพแวดล้อมการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

6

## เงินเดือนและค่าตอบแทน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

7

## ความมั่นคงในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.28
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1

โดยรวมท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการ  
ทำงานในองค์กรแห่งนี้

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

2

ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กร  
แห่งนี้ไปอย่างต่อเนื่อง

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.33
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

3

ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงาน  
ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับ  
เงินเดือนที่สูงขึ้น

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.02
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4

ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงาน  
ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับ  
ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.67
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14

5

ท่านมั่นใจว่าจะไม่ย้ายไปทำงาน  
ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าจะได้รับ  
เงินเดือนที่สูงขึ้น

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.65
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11

6

โดยรวมระดับความพึงพอใจใน  
การทำงานของพนักงานองค์กร  
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 2.95
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

# การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน  
ในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ

0.874

อายุ

0.005\*\*

ระดับการศึกษา

0.019\*

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

0.002\*\*

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

# ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์ B	$\beta$	Std. Error	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-0.401		0.238	0.092		
1. ลักษณะของงาน	0.214	0.163	0.075	0.005**	0.372	2.68
2. ความสำเร็จในการทำงาน	0.004	0.003	0.071	0.952	0.589	1.69
3. การได้รับการยอมรับ	-0.014	-0.010	0.073	0.853	0.413	2.42
4. ความรับผิดชอบในงาน	0.135	0.097	0.083	0.107	0.338	2.95
5. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.043	0.039	0.061	0.487	0.394	2.54
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.553	0.504	0.065	0.000**	0.345	2.89
7. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.036	0.031	0.057	0.531	0.487	2.05

# อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ความสำเร็จในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ความสามารถทำงาน และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด

## การได้รับการยอมรับ

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านได้รับความไว้วางใจในการช่วยแก้ไข

## ลักษณะของงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ องค์กรของท่านได้มอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

# อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## ความรับผิดชอบในงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านรับทราบบทบาทและหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน

## สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่มีคุณภาพเพียงพอและพร้อมใช้งาน

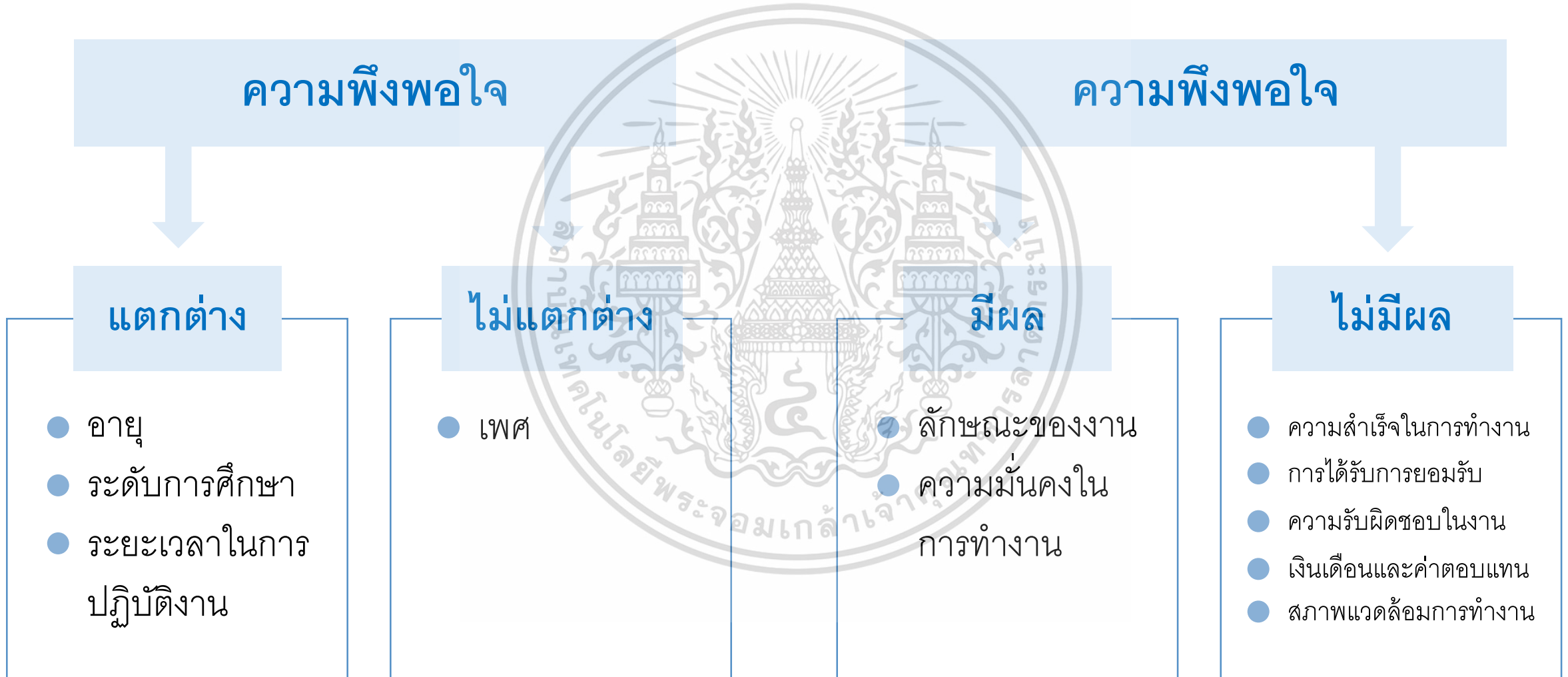
ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ที่พัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม

## ความมั่นคงในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าจะองคกรที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง

การเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างปัจจัยด้านลักษณะ  
ประชากรศาสตร์ กับความพึงพอใจ ในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
ของพนักงานในองค์กร เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



# ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

## 1. ด้านประชากรศาสตร์

องค์กรควรส่งเสริม หรือพัฒนาทักษะการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับไม่มีการปิดกั้นความคิดเห็น มอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ หรือตรงหน้าที่ความรับผิดชอบ

## 2. ลักษณะของงาน

องค์กรควรส่งเสริม และอบรมพัฒนาทักษะในการทำงานแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และไม่ควรจำกัดความคิดในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่

## 3. ความมั่นคงในการทำงาน

องค์กรควรดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานว่าองค์กรสามารถดำเนินธุรกิจไปได้ตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ และกำหนดนโยบาย หรือแผนการดำเนินงานที่บริษัทจะทำในอนาคต เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเติบโต และมั่นคงขององค์กร

## 4. ความสำเร็จในการทำงาน

องค์กรควรกำหนดเนื้อหาของงานให้มีความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และควรส่งเสริมการทำงาน และพัฒนาความรู้ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

# ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

## 5. การได้รับการยอมรับ

องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากพนักงาน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และควรเปิดแสดงความคิดเห็นผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือช่องทางอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการรับฟังข้อคิดเห็น และนำผลตอบรับไปปรับปรุงแก้ไข

## 6. ความรับผิดชอบในงาน

องค์กรควรกำหนดหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละส่วนให้มี ความชัดเจนตั้งแต่ตอนต้น เพื่อให้พนักงาน ได้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และควรกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อที่จะได้มอบหมายงานให้ถูกต้องตามลักษณะงานที่ได้ตั้งไว้

## 7. เงินเดือนและค่าตอบแทน

องค์กรควรมีสวัสดิการเพื่อ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม พึงพอใจ และมีและควร กำหนดกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจน และแจ้งให้กับพนักงานทราบถึงกฎระเบียบนี้

## 8. สภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์กรควรมีการตรวจเช็คอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองการทำงานได้อย่างเต็มที่ และควรมีมุมพักผ่อน เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

กระจายกลุ่มตัวอย่างให้มีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้ และขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและมองเห็นถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในองค์กรต่อไป





# ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

## Factors affecting satisfaction in working of private firms employees in Bangkok

ผู้ศึกษา : นางสาวชกร ชัยอิสรากร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2562

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบแบบวัดถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยจะใช้เกณฑ์การเก็บตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วง 21-25 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากมีจำนวน 6 ปัจจัย พบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุ ตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป

**วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ วิธีการประมวลผลด้วยสถิติการแจกแจงความถี่แสดงผลเป็นค่าร้อยละ และสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ One-way ANOVA และ Multiple Regression

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะของงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.005 มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.163 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่า  $\beta$  เท่ากับ 0.504 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน และความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่แรงจูงใจทางด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.952 การได้รับการยอมรับ มีค่า Sig.เท่ากับ 0.853 ความรับผิดชอบในงาน มีค่า Sig.เท่ากับ 0.107 เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.487 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.531 ไม่มีระดับนัยสำคัญ แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

**ด้านลักษณะของงาน** มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากมีอิสระในการคิดและสามารถออกแบบวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสอดคล้องกับความรู้ที่มี ทำให้สามารถตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

**ด้านความมั่นคงในการทำงาน** มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากองค์กรมีผลต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน และมีความมั่นใจในองค์กรว่าจะไม่ปิดกิจการหรือเลิกจ้าง

**ด้านความสำเร็จในการทำงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานในลักษณะแบบเดิมอยู่เป็นประจำ จึงไม่ได้มองเห็นถึงความสำเร็จในงานที่จะเกิดขึ้น

**ด้านการได้รับการยอมรับ** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานมองว่าการได้รับการยอมรับเป็นสิ่งที่มียอยู่แล้วในองค์กร เช่น ได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างาน

**ด้านความรับผิดชอบในงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานอาจมีความรับผิดชอบในการทำงานให้เสร็จตามที่กำหนด และมีขอบเขตความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน

**ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญให้เรื่องการเติบโตในสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่า

**ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน** ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงานอยู่แล้ว ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละคน ยิ่งไปกว่านั้นหลายองค์กรเอื้อประโยชน์ให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ จึงเสมือนว่าพนักงานสามารถปรับสภาพแวดล้อมได้ตามความต้องการของตนเอง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

- 1) กระจายกลุ่มตัวอย่างและขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและมองเห็นถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในองค์กรต่อไป
- 2) ในอนาคตควรทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานจำแนกโดยจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวกชกร ชัยอิสรากร  
วัน เดือน ปีเกิด 16 พฤศจิกายน 2535  
ที่อยู่ 993 ถ.สุขุมวิท77 เขต/แขวง สวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250  
ประวัติการศึกษา ปีการศึกษา 2558 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สาขาวิชา นิเทศศาสตร์เกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

E-mail modkodchakorn@gmail.com

โทรศัพท์ 085-221-7266



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้