

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง
JOB SATISFACTION OF PROCUREMENT OFFICER OF THE
DEPARTMENT OF HIGHWAYS

พนาพร คำเสมอ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Panaporn Khamsamer
E-mail: bolygreen@gmail.com

Faculty of Business Administration a Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตาม ปัจจัยประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวน 298 คน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test และแบบสถิติความ แปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี ของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านกำกับ ดูแลการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และมีความพึงพอใจด้าน ค่าตอบแทน โดยรวมระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ที่มีอายุ เพศ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยประชากร; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research study purpose 1) to study the job satisfaction of the procurement officer in the Department of Highways 2) to study the job satisfaction of the procurement officers in the Department of Highways Classified by population factors, including gender, age, income, level of position and experience. The sample group used in this study is 298 Department of Highway Procurement officers. Both central and regional By using questionnaires as a tool for data collection Statistics used in analysis Including frequency, percentage, mean, and standard deviation Hypotheses were tested using t-test statistics. And One-Way ANOVA statistics. If the differences are found, they will be compared in pairs. Using LSD method.

The hypothesis test found that Procurement officers of Department of Highways have overall satisfaction at a high level in 4 aspects. When considering each aspect, in descending order, namely colleagues work supervision job description. And the progress of the work respectively. And satisfied with the compensation. Overall, medium level. And the Department of Highways officials with different age, gender, income, level of position and experience, resulting in job satisfaction. Overall is no different.

Keywords: Population factor; job satisfaction

บทนำ

กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีวิสัยทัศน์ คือ “ระบบทางหลวงที่สะดวก ปลอดภัย เชื่อมโยง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ” ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่แฝงไว้ด้วยมิติการดำเนินงานด้านงานทางใน 4 มิติ ได้แก่ มิติของระบบทางหลวงที่สะดวก มิติของระบบทางหลวงที่ปลอดภัย มิติของระบบทางหลวงที่ เชื่อมโยง และมิติของการพัฒนาระบบบริหารองค์กร กรมทางหลวงจะสามารถทำให้ระบบทางหลวงมีความ สะดวก มีความปลอดภัย และเกิดการเชื่อมโยงได้ ก็ต่อเมื่อกรมทางหลวงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบ บริหารองค์กรที่ต่อเนื่อง และครอบคลุมในทุกมิติ เช่น การพัฒนาแผนงานโครงการและการดำเนินงานเพื่อ ผลสัมฤทธิ์ ตามบทบาทพันธกิจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปรับปรุงมาตรฐานและข้อกำหนด การพัฒนา ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประชาสัมพันธ์ การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การต่อยอดองค์ความรู้และประสบการณ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การบริหารเครื่องจักร การจัดการระบบพัสดุ การบริหารงบประมาณ การพัฒนากฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติ การคำนึงถึงส่วนรวม การมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การคงไว้ซึ่ง ธรรมาภิบาล การยึดมั่นในหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความโปร่งใส

เจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นอีกหนึ่งบุคลากรที่มีความสำคัญในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในงานด้านพัสดุ ตลอดจนการบริหารสัญญา ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส คุ่มค่า เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐสำหรับโครงการต่าง ๆ ในแต่ละปี ส่วนใหญ่ต้องผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างทั้งสิ้น เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า โปร่งใส เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 23 สิงหาคม 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เน้นความโปร่งใส สุจริต เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง ในขณะเดียวกันในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องต้องเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในทุกขั้นตอน บุคคลผู้มีส่วนที่รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง หากไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือละเว้นการปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้หน่วยงานภาครัฐเกิดความเสียหายจะต้องได้รับโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 มาตรา 120 และ มาตรา 121

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวงว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง แตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว เขาก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียร เป็นผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัย

ประชากร

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวนทั้งหมด 1,156 คน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน่ (Yamane) แบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non - Probability sampling) เป็นการสุ่มแบบเจาะจงเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวน 298 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัย ๆ ต่าง ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์

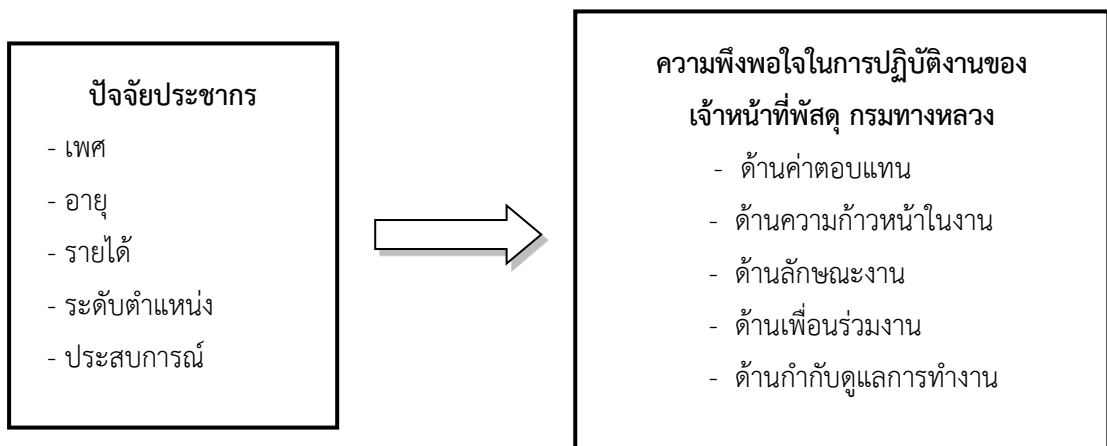
ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านกำกับดูแลการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวความคิดการวิจัยที่แสดงดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บททบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยประชากร

วชิรวีชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วย บุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะ ลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุ มากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบ กับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้ เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่อง ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการ เรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Gender and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้ว จะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า ผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสใน การทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรเม สะตะเวทิน, 2553 : 112) โดยวิเคราะห์ จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความ ต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ เกิดขึ้น จากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980 : 87) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่าง กันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและ กิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อย มักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่อายุมาก มักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย

เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสดงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.3 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติ

วริยะ คำฟู (2558) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทศนคติต่อการปฏิบัติงานทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีวามเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน หากมีทศนคติในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เพียงแต่ทำหน้าที่ไปวัน ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 8) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่คาดว่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทน (rewards)

จตุรรัตน์ ฉิมมาลี (2559, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่า หลักการกำหนดค่าตอบแทน สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ก็คือ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานต้องมีความพอเพียงต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันตามที่กฎหมายกำหนด และมีความยุติธรรมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่การทำงานของพนักงานทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ตลอดจนอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานต้องมีความสมดุล ความมั่นคง และจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงจะสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมการให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ

ด้านที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน (promotions)

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสดำเนินงานในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน ธนาคารได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ธนาคารสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม

ด้านที่ 3 ด้านลักษณะงาน (work itself)

ภัทรา ปานะจันงค์ (2560, หน้า 32) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะขอบเขตของงาน เป็นงานที่น่าสนใจ มีโอกาสสำหรับการเรียนรู้และได้รับการยอมรับ มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน บุคลากรมีโอกาที่จะใช้ทักษะความสามารถของตนเอง มีความหลากหลายของงาน มีอิสระในการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดีสำหรับบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของแรงจูงใจของบุคลากร ที่ช่วยให้บุคลากรเชื่อว่างานที่พวกเขาเหล่านั้นปฏิบัติมีความสำคัญ มีความหมายและมีความท้าทาย

ด้านที่ 4 ด้านเพื่อนร่วมงาน (co-workers)

ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ผู้ร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ มีน้ำใจต่อกัน และให้ความร่วมมือในการทำงานกันเป็นอย่างดี รวมถึงการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือประสานงานกัน รวมถึงการพบประสังสรรค์ ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

ด้านที่ 5 ด้านการกำกับดูแลการทำงาน (supervision)

วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 21) กล่าวว่าไว้ว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม

มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจง และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหากได้รับการบังคับบัญชาที่ดีดังกล่าวจากผู้บริหาร ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวนทั้งหมด 1,156 คน ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% โดยใช้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) แบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non - Probability sampling) เป็นการสุ่มแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำนวน 298 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นลักษณะแบบคำถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยเลือกตอบคำถามแบบให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว (Check List) จากตัวเลือกที่กำหนดให้ และในส่วนแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยจะกำหนดเฉพาะคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบได้ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 298 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง โดยการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 298 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำเข้าสู่ข้อมูลที่ได้มาไปวิเคราะห์คำนวณผล โดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และหากการวิเคราะห์พบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง มีจำนวน 4 ด้าน ที่อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านกำกับดูแลการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีความระดับความสำคัญปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง โดยรวมไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

1.1 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เห็นว่าสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่รับ มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ คำฟู

(2558, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ตลอดจนการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมในการดำรงอาชีพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า สิ่งตอบแทนทุกรูปแบบที่องค์การจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนจากการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ

1.2 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรา ปานะจำนงค์ (2553, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า บุคลากรมีโอกาสสำหรับความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่งและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น องค์การสามารถใช้โอกาสความก้าวหน้าเป็นรางวัลสำหรับบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากร เพื่อที่จะใช้ความพยายามมากขึ้น นอกจากนี้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งยังสามารถทำให้บุคลากรนั้นเห็นคุณค่าในตนเองได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม รวมถึงโอกาสรับความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานก็เช่นเดียวกัน มีความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมและสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การให้มากขึ้น

1.3 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง มีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า งานที่บุคคลในหน่วยงานรับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยงานนั้นน่าสนใจ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และตนเองมีความรู้สึกรักงานมีอิสระในการทำงาน ได้ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จลงด้วยดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน มีตารางเวลาทำงานที่เหมาะสม มีอิสระในการวางแผนวิธีการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ เปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.4 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า เพื่อนร่วมงานที่คอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ มีน้ำใจต่อกัน และให้ความร่วมมือในการทำงานกัน เป็นอย่างดี รวมถึงการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือประสานงานกัน รวมถึงการพบประสังสรรค์ ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานและมีส่วนสนับสนุนในการทำงานร่วมกันภายในองค์การเดียวกัน ที่มีการติดต่อสื่อสาร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนแนวคิดเห็นระหว่างกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตลอดจนมีแนวคิด ทศนคติที่คล้ายคลึงกัน จนทำให้เกิดความสนิทสนมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านกำกับดูแลการงาน ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษาหารือ หรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำ คอยช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม มีความเป็นกันเอง และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจง และปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานได้ ผู้ใต้บังคับบัญชา หากได้รับการบังคับบัญชาที่ดีดังกล่าวจากผู้บริหาร ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า การกำกับดูแลการทำงานหรือการบังคับบัญชา หมายถึง กระบวนการควบคุมดูแลการทำงาน โดยการประสานงาน การวางแผน การมอบหมายภาระงานต่างๆ ให้แก่พนักงานในองค์การ โดยหัวหน้างานต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่พัสดุดกรมทางหลวงที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ที่มีเพศต่างกัน ให้ความสำคัญพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เหมือนกัน โดยที่เพศต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง อาจเนื่องมาจากปัจจุบันทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างมีการเรียนรู้ ทักษะ ทศนคติ เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ใกล้เคียงกัน จึงให้ความสำคัญพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ไม่ต่างกัน ทำให้บทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศใกล้เคียงกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัย พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัย นุชนาฏ นิลเขาปิบ (2553, หน้า (4)) ได้กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

2.2 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวงที่มีอายุต่างกัน ให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกคนไม่ว่าจะอายุเท่าไรต่างมีทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความขยันและความอดทน ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องงานวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า ง) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 μ

2.3 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวงที่มีรายได้ต่างกัน ให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า รายได้หรือค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ที่ได้รับต่อเดือนไม่ว่าจะได้รับมากหรือน้อย ก็ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทุกคนต่างมุ่งหวังให้งานประสบผลสำเร็จ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบกับกรมทางหลวง เป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีการกำหนดขั้นของเงินเดือน และหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้อยู่แล้ว ดังนั้น รัฐควรมีนโยบายทบทวนรายได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัสดุมีรายได้สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556, หน้า 1) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า ง) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคาร ที่มี ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 μ

2.4 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวงที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ต่างมีความรับผิดชอบในงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสำคัญ ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์ (2557,

หน้า 60) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อนันตราหัททิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า (1) พนักงานโรงงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานโรงแรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อร่วมงาน ด้านรายได้ และผลตอบแทน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ (2) พนักงานโรงแรม ที่มีตำแหน่งงานในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.5 เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวงที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประสบการณ์เกิดจากสั่งสมการทำงานมาหลายปี มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หากเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ก็สามารถใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างดี แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่า เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์น้อยจะปฏิบัติงานได้ไม่ดี และจะเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่พัสดุเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์น้อยสามารถเรียนรู้จากจากผู้มีประสบการณ์ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเองจากหนังสือ หรือค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต หรือจากการฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานก็มีแนวทางในการแก้ไข และไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า ง) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 μ และสอดคล้องกับผลวิจัย พรภัทธ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เพื่อส่งผลให้ภารกิจงานสนับสนุนของกรมฯ ในสายงานพัสดุซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ดำเนินการเป็นไปตามนโยบายบริหารเงินงบประมาณของภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านประชากร

1. เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก มีจำนวน 4 ด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านกำกับดูแลการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ และมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน โดยรวมระดับปานกลาง

2. ปัจจัยประชากรด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุโดยรวมไม่ต่างกัน

ดังนั้น ผู้บริหารกรมทางหลวง จึงไม่ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ แต่ผู้บริหารก็ไม่ควรละเลยที่จะไม่ให้ความสำคัญเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคลากร และควรส่งเสริมสนับสนุนในการยกย่องชมเชยบุคลากรเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยกระตือรือร้น และเต็มใจ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองการพัสดุ กรมทางหลวง เช่น ปัจจัยประชากรด้านสถานภาพ ด้านการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับใช้ในการปรับปรุง เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัสดุเกิดความพึงพอใจมากขึ้นต่อไป
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่พัสดุ กรมทางหลวง เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาในตำแหน่งอื่นๆ ของกรมทางหลวง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลของการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงทุกตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งอาจมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ควรทดสอบนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลในวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์. (2557). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อ้นันตราหัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*, 4(2), 60-70
- ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์. (2559). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ:กรณีศึกษา บุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จุฑารัตน์ ฉิมมาลี. (2559). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจนจิราพร รอนไพริน (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชนาฏ นิลเขาปีบ. (2553). *ความพึงพอใจที่บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีต่อปัจจัยในการทำงาน*.
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด*. ค้นคว้า
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร สำหรับนักบริหาร, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้าน
การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภัทรา ปานะจางค์, (2560). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความ
ผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนใน
มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริยะ คำฟู. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์*. ค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน
2562, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- สุพิชญา อรุณเคนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อำนวยการชัย บุญศรี. (2556). *ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other)*. ค้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน
2562, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>