

ทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

**JOB ATTITUDES AND EXTERNAL FACTORS EMPLOYEE  
SATISFACTION, HARN ENGINEERING SOLUTION PUBLIC COMPANY  
LIMITED**

เขมิกา สึกคล้าย

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kemiga Sukhlai

Email : Kemiga.ploy@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) วิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างในบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 264

คน มีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจำนวน 250 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวก ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 1) ข้อมูล ประชากรศาสตร์ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่องาน 3) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ภายนอก 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการทำงานและแผนกงานภาพต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และยังพบอีก ว่าทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกมีผลต่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ผลตอบแทน, ค่าคอมมิชชั่น, ค่าอินเซนทีฟ

### **Abstract**

This research on the subject Job Attitudes and External Factors Affecting Employee Satisfaction, Harn Engineering Solutions Public Company Limited. The objectives were 1) to study the satisfaction of employees in the work of Harn Engineering Solutions Public Company Limited. 2) to study work satisfaction of employees of Harn Engineering Solutions Public Company Limited classified by personal factors. 3) to study attitudes towards work and external factors affecting job satisfaction of employees of Harn Engineering Solutions Public Company Limited. This research collected data from a sample in Harn Engineering Solutions Public Company Limited, amounting to 264 people, with 250 participants answering the questionnaire. The samples were selected by convenient sampling method. Data were collected using questionnaires consisting of 1) demographic data, 2) opinions on job attitudes, 3) opinions on external factors, 4) job satisfaction

Data analysis shows that it was found that age, personal factors the duration of work and the visual department are different. There are different job satisfactions. It was also found that job attitudes and external factors affect job satisfaction.

**Keywords: compensation; Commissions; Incentives**

## บทนำ

บริษัทเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น โดยกลุ่มบุคคลซึ่งมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนด้านวัตถุ เช่น งบประมาณ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ แต่อีกสิ่งหนึ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจึงต้องจัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ( HRNOTE 2564)

ทรัพยากรบุคคลอาจมีความแตกต่างกันทางด้านทัศนคติ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับการแสดงออกทางความคิดเชิงบวกและเชิงลบ นั่นคือ ทัศนคติ โดยทัศนคตินั้นมีความเชื่อมโยงกับ อุปนิสัย ความคิด การแสดงออก แรงจูงใจ หากบุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อ งาน ผลลัพธ์ของงานที่ออกมา ก็จะมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบต่อ งาน ดังนั้นการศึกษาทัศนคติต่องานจึงมีความสำคัญมาก ( novabizz.2562 ) ซึ่งทัศนคติต่อ งานที่มีการศึกษาจะประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน Brown (1996) ; Meyer et al. (2002) ; Harrison et al. (2006) แต่นอกจากทัศนคติต่องานที่มีความแตกต่างกันไปของพนักงานแต่ละคนก็ยังมี การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกอีก 3 ด้านคือ ด้านกฎหมายแรงงาน ด้านเศรษฐกิจและ ด้านภาวะโรคระบาด ซึ่งปัจจัยภายนอกเหล่านี้ก็ล้วนแต่มีผลต่อความพึงพอใจของ พนักงานในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น Kanokwan Makmek (2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานในการ ปฏิบัติงาน โดยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ต่างกัน
2. ทัศนคติและปัจจัยภายนอก น่าจะมีผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

### ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อรับรู้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีทัศนคติเชิงบวกต่องาน อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับองค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาและสนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### ทัศนคติต่องาน (Job Attitude)

Ironson et al. (1989) ได้กล่าวว่า เมื่อพิจารณาจากแง่มุมของความพึงพอใจในงานแล้ว ก็คือถือเป็นทัศนคติที่แฝงไปด้วยความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์กับงานที่พวกเขาทำออกมา หากมีความพึงพอใจต่องานที่ทำในเชิงบวกงานที่พนักงานทำออกมาก็จะออกมาดีด้วย

Adolphs & Damasio (2001) ได้กล่าวว่า ในคำจำกัดความของ ทัศนคติในการทำงาน มีทั้งความเชื่อและความรู้สึก ซึ่งเชื่อมโยงกัน ถึงแม้ในทางจิตวิทยาแสดงว่าให้เห็นว่าส่วนของความคิดและความรู้สึกของสมองนั้น แม้จะแยกกันได้ ในทางสถาปัตยกรรมแต่ก็มีความเชื่อมโยงกันอย่างแยกไม่ออกในทางปฏิบัติการ

Brown (1996) ; Meyer et al. (2002) ; Harrison et al. (2006) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างของทัศนคติในการทำงานที่ศึกษากันมากที่สุด 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งมีความทับซ้อนระหว่างกัน ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้เป็นทั้งแนวความคิดและเชิงประจักษ์ เช่น ความพึงพอใจในงานคือการประเมินที่ดีต่อหน้าที่การงานของตน ความมุ่งมั่นขององค์กร คือความรู้สึกผูกพันกับบริษัทของตน และการมีส่วนร่วมในงานหรือการระบุตัวตนทางจิตวิทยากับงานมีความหมายแฝงของความชอบ มุ่งความสนใจไปที่หน้าที่การงานของตน

### ด้านเศรษฐกิจ

Sanook.com/women/ (2564) ได้กล่าวว่า สภาพเศรษฐกิจแบบนี้ ทำให้ใครคนไหนจะแห่ลาออกหลังหมดโควิด-19 หลายคนถูกภาวะไม่มีความสุขกับการทำงานเล่นงานอย่างหนัก เพราะที่ผ่านมามาทำได้แค่อดทน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่แย่ๆ จึงไม่ใช่เรื่องดีที่จะว่างงาน งานก็หายาก แถมคนก็ต้งงานกะทันหันกันเป็นว่าเล่น เศรษฐกิจก็ไม่ดี จึงจำเป็นต้องกอดงานประจำไว้ให้แน่นที่สุดทั้งที่ไม่มีความสุขก็ตาม หลายคนปลอบใจตัวเองว่าไม่มีความสุขเพราะการทำงานยังดีกว่าไม่มีความสุขเพราะตกงานและไม่มีเงินกินข้าว จึงต้องกัดฟันทน แต่พอเหตุการณ์เริ่มดีขึ้น หลายคนจึงตัดสินใจลาออก แล้วไป

หาตายเอาดาบหน้าดีกว่า อย่างน้อยก็มีความหวังกว่าช่วงที่สถานการณ์กำลังวิกฤติขั้นสุด

สภาพเศรษฐกิจแบบนี้ ทำไมคนจึงจะแห่ลาออกหลังหมดโควิด-19 (2564) ได้ กล่าวได้ว่า หลายคนถูกภาวะไม่มีความสุขกับการทำงานเล่นงานอย่างหนัก เพราะที่ผ่านมามีรายได้แค่อดทน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ขยับเขยื้อน จึงไม่ใช่เรื่องดีที่จะว่างงาน งานก็หายาก แถมคนที่ตกงานกะทันหันกันเป็นว่าเล่น เศรษฐกิจก็ไม่ดี จึงจำเป็นต้องกอดงานประจำไว้ให้แน่นที่สุดทั้งที่ไม่มีมีความสุขก็ตาม หลายคนปลอบใจตัวเองว่าไม่มีความสุขเพราะการทำงานยังดีกว่าไม่มีความสุขเพราะตกงานและไม่มีเงินกินข้าว จึงต้องกัดฟันทน แต่พอเหตุการณ์เริ่มดีขึ้น หลายคนจึงตัดสินใจลาออก แล้วไปหาตายเอาดาบหน้าดีกว่า อย่างน้อยก็มีความหวังกว่าช่วงที่สถานการณ์กำลังวิกฤติขั้นสุด

#### ด้านกฎหมายแรงงาน

วาทีน หนูเกื้อ (2561, p.195) ได้กล่าวว่า กฎหมายแรงงานจะครอบคลุมทั้งภาคเอกชนและมหาชน หากสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีความไม่เป็นธรรมกันในภาคเอกชน ทางภาครัฐก็จะมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมสำหรับภาคมหาชน สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ประกันสังคม งดทดแทน และมีข้อพิจารณานายจ้างหากไม่ให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้างตามกฎหมาย

สวัสดิการ เรื่องที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรใส่ใจ (2562) ได้กล่าวว่า สวัสดิการการทำงานในยุคปัจจุบันไม่ใช่เป็นหลักการตายตัวเหมือนในยุคสมัยก่อนแล้ว ในขณะเดียวกันมันกลับกลายเป็นเรื่องสำคัญขึ้นมาว่าสมัยก่อนด้วยเช่นกัน โดยสวัสดิการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามขนาดธุรกิจ, ขนาดองค์กร, ลักษณะขององค์กร, รวมถึงสายงาน แต่ละอย่างก็มีรายละเอียดของสวัสดิการที่แตกต่างกัน จะว่าไปแล้วสวัสดิการก็เป็นเรื่องทีละเล็กละน้อย หากใช้เครื่องมือนี้ในการเป็นแรงจูงใจได้ไม่ดีพอก็ก่อให้เกิดผลเสียกับบริษัทได้เช่นกัน

จุฑามาศ สะอาดเยี่ยม, สุวิตา พุกษอาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม, พนิดา นิลอรุณ (2562) ได้กล่าวว่า หน่วยงานทุกหน่วยงานล้วนมีการวางแผนสวัสดิการเพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ หากสวัสดิการที่หน่วยงานวางแผนมานั้นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะ

พัฒนาตนเองเพื่อให้ดำรงอยู่ในหน่วยงานนั้นได้ต่อไป โดยสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้จะเป็นแรงจูงใจต่อพนักงานและจะสอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานปฏิบัติออกมา เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง มีหลักประกันชีวิตให้กับตนเองและครอบครัว แนวทางการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงาน แต่ละส่วนงานอาจแตกต่างกันไป อาจจะตรงตามที่ตนมุ่งหวังหรือไม่ ซึ่งถ้าพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัดขององค์กรก็จะได้รับสวัสดิการตามผลงาน โดยองค์กรหรือหน่วยงานจะมีเกณฑ์การวัดผล การประเมินผลงานตามความเหมาะสมตามตัวชี้วัดที่องค์กรระบุไว้นั่นเอง

#### ด้านสถานการณ์โรคระบาด (Covid-19)

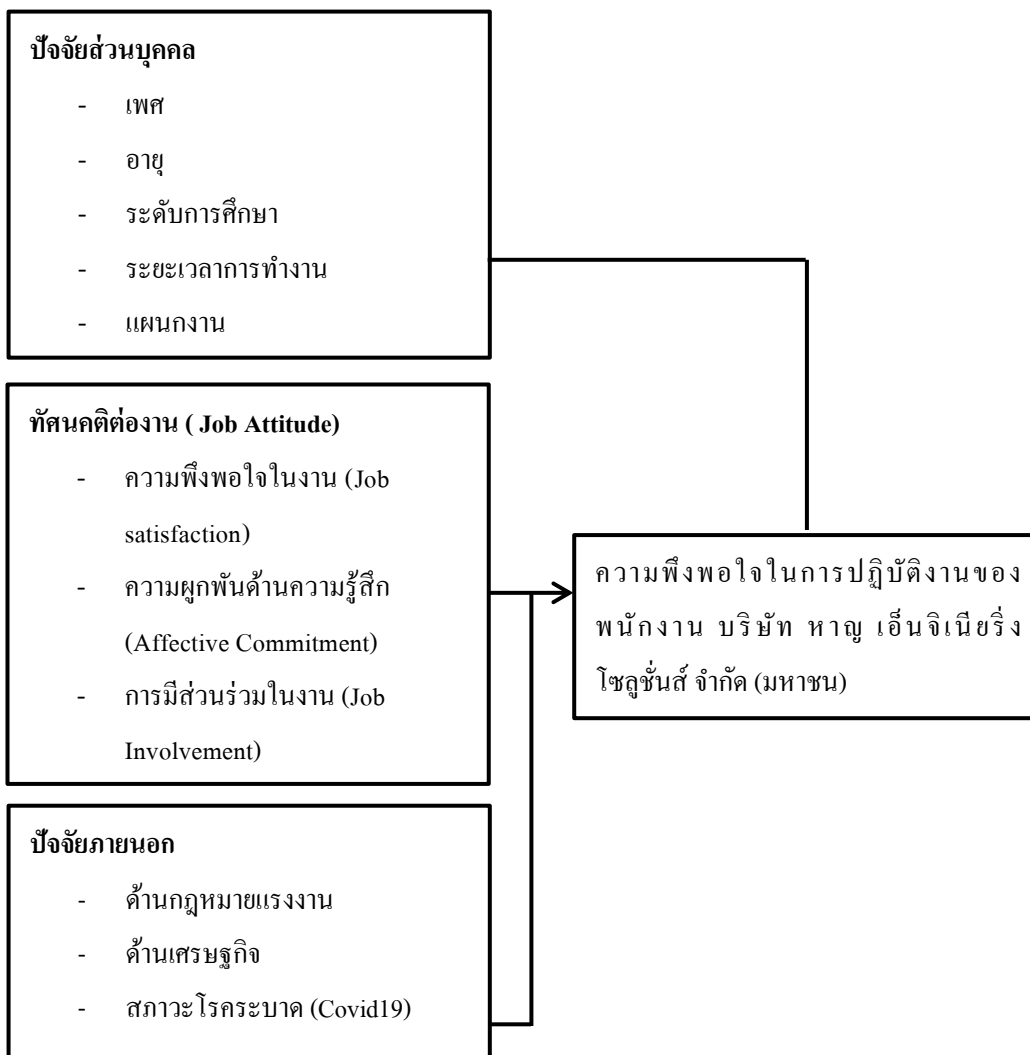
อรรถพล ทองดี (2562) ได้กล่าวว่า ผลกระทบจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงนโยบายการดำเนินงาน และความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทัศนศึกษา กลุ่มธุรกิจค้าส่ง จากการศึกษาพบว่า ปัจจุบันทั่วโลกกำลังประสบกับปัญหาของโรคระบาดอย่างรุนแรง ซึ่งสร้างผลกระทบในแนวกว้าง ในหลายองค์กรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นอยู่โดยมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายมากมายภายในองค์กรทั้งการลดต้นทุน กำไรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การบริหารจัดการวางแผน การกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน เป้าหมาย และการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จากนโยบายการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานนี้ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเครียด การปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด ความไม่แน่นอนของรายได้ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรเปลี่ยนแปลงไป

กิริยา กุลกลการ, อนันต์ ภาวสุทธิไพศิฐ และนางสาวศุทธภา นพวิญญูวงศ์ (2563) ผลกระทบจาก Covid-19 ที่มีมาตรการจำกัดการเดินทางและกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทำให้ประเทศไทย รวมทั้งอัตราขาดตัวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และแปซิฟิกก็มีการขยายตัวลดลงอย่างมากที่สุดเช่นกัน ในธุรกิจบางประเภทกลับมีทั้งผลกระทบเล็กน้อยแตกต่างกันไป ในธุรกิจมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด เช่น พวกถุงมือยาง ผลิตภัณฑ์ผ้าเช็ด และการขายของทางออนไลน์ (E-commerce) ขนส่งสินค้าและอาหาร เป็นต้น ซึ่งสามารถเห็นแนวโน้มกับอาชีพและความต้องการตลาดแรงงานในอนาคต ที่ต้องการอาชีพที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และทักษะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับออนไลน์มากขึ้นในอนาคต

## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนรวม 264 คน โดยการสอบถามข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทหาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 250 ตัวอย่าง และในการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ถึงเดือนเมษายน 2565

## กรอบแนวคิดวิจัย





## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 อายุระหว่าง 24-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88 และมีแผนงานด้านการขาย/ฝ่ายขายโครงการ/ฝ่ายขายกรุงเทพและปริมณฑล มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38 โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านทัศนคติต่องานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทัศนคติต่องาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.944 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.928 และน้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.822

2. ปัจจัยด้านปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยภายนอก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านสภาวะโรคระบาด มีค่าเฉลี่ย 3.794 รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ค่าเฉลี่ย 3.489 และน้อยที่สุดคือ ด้านกฎหมาย ค่าเฉลี่ย 3.184

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าความพึงพอใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านจากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาทำให้สรุปได้ว่าท่านพึงพอใจผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.536 รองลงมาคือ ด้านจากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้สรุปได้ว่าท่านพึงพอใจผลต่อองค์กรที่สังกัดในปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ย 3.536 และน้อยที่สุดคือ ท่านพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 3.220

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

ทัศนคติต่องานและปัจจัยภายนอก	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
Constant	-0.046	0.242		-0.191	0.848	53.046	0.000*
ความพึงพอใจในงาน	0.145	0.057	0.149	2.535	0.012*		
ความผูกพัน	0.273	0.067	0.293	4.087	0.000*		
การมีส่วนร่วม	-0.018	0.068	-0.017	-0.266	0.791		
เศรษฐกิจ	0.224	0.038	0.270	5.896	0.000*		
กฎหมายแรงงาน	0.299	0.053	0.296	5.655	0.000*		
สถานะโรคระบาด	0.048	0.043	0.054	1.118	0.265		

ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือด้านกฎหมายแรงงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.299 รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.273 รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.224 และด้านความพึงพอใจในงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.145 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถอธิบายทัศนคติและปัจจัยภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ได้ร้อยละ 56.7 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ 0.242 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) = -0.046 + 0.145 (ความพึงพอใจในงาน) + 0.273 (ความผูกพัน) + 0.224 (เศรษฐกิจ) + 0.299 (กฎหมายแรงงาน)

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า

หากเพิ่มปัจจัยทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.145 หน่วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หากเพิ่มปัจจัยทัศนคติด้านการมีส่วนร่วม 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านทัศนคติอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.273 หน่วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หากเพิ่มปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.224 หน่วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หากเพิ่มปัจจัยด้านกฎหมายแรงงาน 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ คงที่ ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) จะเพิ่มขึ้น 0.299 หน่วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## อภิปรายผล

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระดับการศึกษา ไม่มีระดับนัยสำคัญ แต่หากปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาการทำงาน แผนงาน ที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับผลศึกษาของ Bellen (2002) ได้กล่าวว่า แง่มุมในงานทำงานมีหลายองค์ประกอบ ไม่เพียงแต่การทำงานเท่านั้น พนักงานยังมองถึงมิติและเป้าหมายต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรและตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานได้ เช่น เรื่องค่าจ้างค่าตอบแทนเทียบกับภาระงานของเขา การได้รับการกำกับดูแลภายใต้องค์กร สวัสดิการ รวมถึงลักษณะงานที่เหมาะสม โดยทั่วไปจะพูดถึงเรื่อง ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความมุ่งมั่นขององค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งภาระงานของแต่ละแผนกก็มีความแตกต่างกันไป

2. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งเสริมได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุข 8 ประการ ของพนักงานบริษัทส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อ

องค์กร จากการศึกษาพบว่า เรื่องของความสุข 8 ประการ ที่องค์กรนำมาใช้ผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม นั้น ส่งผลดีเป็นอย่างมากเพราะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันขึ้น ในทางตรงข้ามกับพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น จะเห็นได้ว่าพนักงานคนนั้นไม่มีความรู้สึกประทับใจ ไม่เกิดความผูกพันได้ ซึ่งแท้จริงแล้วพนักงานที่ร่วมกิจกรรมจะเกิดการซึมซับและความประทับใจในองค์กรมากกว่า ฌฐฐีร์ พลังวิทย์วัฒนา (2559)

3. ด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) หลายคนถูกภาวะไม่มีความสุขกับการทำงานเล่นงานอย่างหนัก เพราะที่ผ่านมามาทำได้แค่อดทน เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่ยุ่งเหยิง ไม่ใช่เรื่องดีที่จะว่างงาน งานก็หายาก แคมคนก็ตักงานกะทันหันกัน เป็นว่าเล่น เศรษฐกิจก็ไม่ดี จึงจำเป็นต้องกอดงานประจำไว้ให้แน่นที่สุดทั้งที่ไม่มีความสุขก็ตาม อย่างน้อยก็ดูมีความหวังว่าช่วงที่สถานการณ์กำลังวิกฤติขั้นสุด สภาพเศรษฐกิจแบบนี้ ทำไมคนจึงจะแห่ลาออกหลังหมดโควิด-19 (2564)

4. ด้านกฎหมายแรงงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) มากที่สุด หน่วยงานทุกหน่วยงานล้วนมีการวางแผนสวัสดิการเพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ หากสวัสดิการที่หน่วยงานวางแผนมานั้นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ก็จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ดำรงอยู่ในหน่วยงานนั้นได้ต่อไป โดยสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้จะเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานและจะสอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานปฏิบัติออกมา ซึ่งสวัสดิการนั้นอาจต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง แนวทางการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงาน แต่ละส่วนงานอาจแตกต่างกันไป ซึ่งถ้าพนักงานสามารถทำงานได้ตามตัวชี้วัดขององค์กรก็จะได้รับสวัสดิการตามผลงาน โดยองค์กรหรือหน่วยงานจะมีเกณฑ์การวัดผล การประเมินผลงานตามความเหมาะสมตามตัวชี้วัดที่องค์กรระบุไว้นั่นเอง จุฑามาศ สะอาดเอี่ยม, สุวิดา พุกขอาภรณ์ , ชุมพล รอดแจ่ม, พนิดา นิลอรุณ (2562)

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับการบริหารพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามตำแหน่งหน้าที่ และขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย อ้างอิงจากผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาด้านทัศนคติและปัจจัยภายนอก สามารถอธิบายแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามด้านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด ดังนี้

ปัจจัยภายนอกด้านกฎหมายแรงงาน จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กฎหมายแรงงานด้านสวัสดิการต่างๆที่พึงได้รับ มีอิทธิพลสูงสุดต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างมาก นอกจากสวัสดิการตามกฎหมายแล้ว ยังมีด้านใดที่องค์กรสามารถตอบแทนให้กับพนักงานได้อีกบ้างเพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นธรรมและพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

รองลงมาเป็น ปัจจัยด้านความผูกพัน จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับทีมงานที่พนักงานได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีอิทธิพลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำร่วมกันเป็นทีม อาจมีการตั้งเป้าหมาย กำหนดระยะเวลา ขอบเขตงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมขึ้น ความกลมเกลียวกันในทีมงานมากขึ้น

ลำดับถัดมาเป็น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันที่แย่ลงทำให้พนักงานให้ความสำคัญของงานและไม่คิดย้ายงาน ดังนั้นองค์กร ควรให้การสนับสนุนพนักงานในด้านที่ได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของต้นทุนการขายเงินเพื่อ การนำเข้าสู่สินค้าให้ทันตามระยะเวลาการจัดส่ง เพื่อให้การทำงานราบรื่นและบรรลุผลไปได้ตามที่องค์กรตั้งไว้

ด้านความพึงพอใจในงาน จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในเนื้อหาของงาน มีอิทธิพลน้อยที่สุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นองค์กรต้องกำหนดขอบเขตงานของพนักงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสม และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น หากติดขัดปัญหาในการปฏิบัติงานควรปรึกษาหัวหน้างานตามลำดับชั้น

### รายการอ้างอิง

Babin, B.J. & Boles, J.S. (1996), “The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction”, *Journal of Retailing*, 72, 57–75.

Brown (1996); Meyer et al. (2002); Harrison et al. (2006). Job attitudes and employee engagement: considering the attitude “A-factor”

Becker, H .S .Notes on the Commitment .*American Journal of Sociology* .66, 1960.

Adler S, Weiss HM. 1988. Recent developments in the study of personality and organizational behavior. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. CL Cooper, IT Robertson, pp. 307–30. Chichester, UK: Wiley Annu. Rev. Psychol. 2012.63:341-367.

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด. (2559). ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก <https://th.jobsdb.com/th/articles/>

การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ. (ม.ป.ป.). ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก <https://www.safesiri.com/welfare-in-the-workplace/>

วาทิน หนูเกื้อ. (2561). หลักสุขจิตในกฎหมายแรงงาน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, ปีที่ 7( ฉบับที่ 1), 194-202

สวัสดิการ เรื่องที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรใส่ใจ. (2562). ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/th-employeebenefit-190108/>

- ชินวุฒิ เจริญญาณเมธา. (2563). การจัดการค่าตอบแทนที่ดี เพื่อดึงดูดพนักงานใน  
องค์กร. ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก  
<file:///C:/Users/Windows%208.1/Desktop/NET>
- ภาวิณี เพชรสว่าง, ศศิธร ศรีสุขุม ดวงใจ กัมพลานูวัตร และสุภาพร วีระวุฒิพล. (2560).  
วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, ปีที่ 9 (ฉบับที่ 2), 54-67
- จุฑามาศ สอาดเอี่ยม, สุวิดา พฤกษ์อาภรณ์, ชุมพล รอดแจ่ม และพนิดา นิลอรุณ. (2562).  
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ฉบับเสริม  
(ธันวาคม 2562), 116-129
- อนพัทธ์ หนองคู. (2555). ภาวะเงินเฟ้อ. ค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2565, จาก  
<http://dspace.spu.ac.th/bitstream>
- กิริยา กุลกลการ, อนันต์ ภาวสุทธิไพสิฐ และศุทธาภา นพวิญญวงส์. (2563). ผลกระทบ  
ของ COVID-19 ต่อการส่งเสริมการมีงานทำ. สำนักงานศูนย์วิจัยและให้  
คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Kanokwan Makmek. (2564). Great Resignation หลังโควิดคนจะ ‘ลาออก’ มหาศาล  
ผู้บริหารต้องรับมืออย่างไร?. ค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2565, จาก  
<https://workpointtoday.com/great-resignation-more-workers-plan-to-quit-job-after-covid/>
- สภาพเศรษฐกิจแบบนี้ ทำไมคนจึงจะแห่ลาออกหลังหมดโควิด-19. (2564). ค้นเมื่อ 28  
มีนาคม 2565, จาก <https://www.sanook.com/women/181777/>
- อรรถพล ทองดี. (2562). ผลกระทบจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงนโยบายการ  
ดำเนินงาน และความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษากลุ่ม  
ธุรกิจค้าส่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อนันต์ ปานเปี่ยม. (2565). ระบบสารสนเทศ แรงจูงใจและสุขอนามัย และการฝึกอบรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ทำงานของพนักงานช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโค  
วิด 19 ในกลุ่มบริษัท นทลิน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ