

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงงานอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
The Satisfaction Working of Employees in Food Manufacture
in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province

ปฐวีร์กานต์ มั่นเกษตรกิจ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Padhaveekarn Munkhasatekij

E-mail: mad_7786@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 187 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพการสมรสต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และ พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; โรงงานผลิตอาหาร

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the satisfaction working of employees in food manufacture in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) to study the satisfaction working of employees in food manufacture in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province separated by personal characteristics.

The sample group was 187 people of employees food manufacture in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that employees food manufacture in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province with personal factors include gender and status were different, making the satisfaction working no different. The personal in food manufacture in Phar Nakhon Si Ayutthaya Province with personal factors include age, level of education, job position, duration of employment and income were different, making the satisfaction working different.

Keywords : Satisfaction Working; Food Manufacture

บทนำ

การบริหารงานจัดการในองค์กรปัจจุบันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นทั้งในภาคของธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี โดยการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่างๆจะต้องมองเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จะสามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรจึงต้องรักษาและต้องลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ

ที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่บุคลากรจะทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจนั้น จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ หนึ่งในสาเหตุนั้นคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น สมครใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานจึงนับว่ามีค่าสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นเรื่อง que ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และรายได้ เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งหมด 349 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane โดยได้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 187 คน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จในงานมั่นคงในงาน

3. นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

Herzberg (อ้างถึงใน สันติ โทเศโยธิน, 2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน เพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน ผลจากการวิจัยของเฮร์ซเบอร์ก ปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง และอีกปัจจัยได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ มีความท้าทายที่จะใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการวางแผน ควบคุมงาน และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีการระบุขอบเขต ภาระหน้าที่ที่ชัดเจน

ด้านความก้าวหน้าในงาน

ประพาสร์ศรี ลัมสุคนธ์ (2553) ได้สรุปว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงาน หากอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้พวกเขาเกิดกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจากงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้

ความสามารถอย่างต่อเนื่อง การที่พนักงานมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและในเวลาที่เหมาะสม

ด้านเพื่อนร่วมงาน

McClelland's (อ้างถึงใน ประพาพรศิม์ ลิ้มสุคนธ์, 2553) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่สำคัญของคนได้แก่ ความต้องการความผูกพัน (Affiliation Needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การได้รับการยอมรับจากกลุ่มและการถูกชอบโดยบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรเอาไว้จะเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง ดังนั้น ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรประเภทนี้ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหา คอยรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาในงานทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาเป็นอย่างดี รวมไปถึงการได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นมิตรที่ดีทั้งในและนอกเวลางาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559) ได้ให้ข้อสรุปความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนเอาไว้ว่า เนื่องจากความไม่สมดุลของค่าตอบแทนกับภาระงานหนักที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรม และการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน มีตัวแปรจากความสามารถและการพิจารณาผลงานของพนักงานแต่ละคนที่ต่างกัน จึงทำให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่จูงใจและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเท่าที่ควร โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก จึงส่งผลต่อสภาพจิตใจและมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เงินที่ได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งมีการกำหนดวันลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม

ด้านการยอมรับนับถือ

Maslow (อ้างถึงใน ณัทธรา กริทธิธัญ, 2550) ได้กล่าวว่า ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา การได้รับเลือกให้เป็นคณะทำงานในหน่วยงาน และการที่เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา

จรัญ ชาดัน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติพร้อม ได้แก่ มีความเข้าใจเรื่องจิตวิทยาและพฤติกรรมของมนุษย์ มีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นที่ศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องภายใต้ภาวะการณ์ต่างๆ ไม่เคร่งครัดต่ออำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการมากเกินไป มีทักษะด้านเทคนิคที่เพียงพอในการสั่งงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเสมอ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ปรึกษาเรื่องงานเมื่อเกิดปัญหา มีความชัดเจนในการสั่งงานและการมอบหมายงาน รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้

ด้านความมั่นคงในงาน

Maslow (อ้างถึงใน ฌทฐา กริทธิธ, 2550) ได้กล่าวว่า ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เช่น มนุษย์อยากจะมี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค่ามั่งมีสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว พนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้ให้นายจ้างเห็นความดีความชอบและจ้างต่อไป เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในปัจจุบันมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การอยู่ในองค์กรที่มีสถานะมั่นคง องค์กรที่ทำอยู่มีชื่อเสียงที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประพาพรศม์ ลิ้มสุคนธ์ (2553) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เช่น สถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน สะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานไม่ยาวนานเกินไปนัก วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีให้เพียงพอและอยู่ในสภาพใช้งานได้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีการแบ่งพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และมีอากาศถ่ายเท แสงและเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการที่พนักงานมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร

Herzberg (อ้างถึงใน สันติ โกเศโยอิน, 2554) แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น และ ปัจจัยค้ำจุน องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายและแผนการบริหารงานที่ชัดเจน โดยที่นโยบายและแผนการบริหารงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้

ด้านความสำเร็จในงาน

McClelland's (อ้างถึงใน ประพาหรัศม์ ลิ้มสุคนธ์, 2553) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่สำคัญของคน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน บุคลากรประเภทนี้จะพอใจกับบรรยากาศที่สร้างสรรค์ และโอกาสที่จะเจริญเติบโต ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลประเภทนี้ คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ท้าทาย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่มีความภูมิใจที่สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สันติ โกเศโยอิน (2554) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี ได้สรุปผลการศึกษา ดังนี้ 1) ผลการเก็บข้อมูลกลุ่มประชากร พบว่า ด้านสถานภาพทั่วไปของกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในด้านนี้เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 66.5 เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.8 และเมื่อแยกตามตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.1 เมื่อแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.3 เมื่อแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.7 2) ด้านระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติในส่วนโยธา เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วนโยธาโดยรวมจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีเพียงกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา และสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี

เท่านั้น ที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านสภาพการทำงานและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ให้ความสำคัญในทุกปัจจัยแตกต่างกันยกเว้น ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพการทำงานและสวัสดิการ สูงกว่าทุกกลุ่มวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน พบว่า ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ให้ความสำคัญในปัจจัยด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มประสบการณ์ทำงานระหว่าง 4 - 6 ปี ให้ความสำคัญสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งหมด 349 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 187 คน โดย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ (Stratified- random sampling) ตามหน่วยงานต่างๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ลักษณะของคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านความสำเร็จในงาน โดยมีจำนวนคำถามทั้งหมด 44 ข้อ กำหนดระดับความพึงพอใจ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยประเมินความพึงพอใจ 4.21 – 5.00 = มากที่สุด, 3.41 – 4.20 = มาก, 2.61 – 3.40 = ปานกลาง, 1.81 – 2.60 = น้อย, 1.00 – 1.80 = น้อยที่สุด

3. ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จในงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการกำกับดูแลบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ต่างกัน

2.2 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีความต้องการที่จะมีอิสระในการวางแผน ควบคุมงาน และตัดสินใจด้วยตนเอง ต้องการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และสามารถให้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ที่กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทลายความสามารถ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ช้าชากจำใจ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสในการเรียนรู้ในงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย จึงรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงาน และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร

1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการที่จะได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะได้มีโอกาสในการเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาพรศรีม ลิมสุคนธ์ (2553) ที่กล่าวว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน หากอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงานในอนาคต มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้พวกเขาเกิดกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกันกับเพื่อนร่วมงาน สามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและความเชื่อถือในการทำงาน หรือการรับฟังข้อเสนอต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิสรา รอดนุช (2559) ที่กล่าวว่า การที่เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ มีความเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือใน

การปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ สามารถไว้วางใจได้ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่กล่าวว่า เมื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของสวัสดิการอื่นๆ กับตำแหน่งงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีเป็นไปในอัตราที่น้อย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ในการได้ร่วมเป็นคณะทำงานในหน่วยงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) ที่กล่าวว่า แม้พนักงานจะได้มีส่วนร่วม เป็นคณะทำงานของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับให้เป็นตัวแทน แต่ในเวลาปฏิบัติงานจริง ผู้บังคับบัญชากลับไม่มอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของหน่วยงานให้ปฏิบัติมากนัก นอกจากนี้ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนใหญ่ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงานในระดับปานกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงานอาจไม่ได้รับความร่วมมือ หรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือมีส่วนร่วมในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานน้อย ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านกำกับดูแลบังคับบัญชา ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า การบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน และหากการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากการงานได้เช่นกัน

1.7 ด้านความมั่นคงในงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในองค์กร เพราะคิดว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ อับราฮัม มาสโลว์ ที่อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ โดยด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป อาทิเช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นต้น

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็น

ระเบียบ และสะดวกต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประพาพรัศม์ ลีมสุคนธ์ (2553) ที่อธิบายว่า สถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน สะอาด ปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานไม่นานจนเกินไป รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ควรจะมีให้เพียงพอ และอยู่ในสภาพใช้งานได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานต้องการนโยบายและแผนการบริหารที่ชัดเจน และได้รับการประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรธรรม พุทธนุกูล (2554) ได้มีการสรุปไว้ว่า ด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาราย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความพึงพอใจสูงสุด คือ บริษัทมีการกำหนดแผนงานโครงการกิจกรรม อย่างมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และบริษัทมีการสื่อสารภายในเพื่อให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและทันเวลา

1.10 ด้านความสำเร็จในงาน ของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีความภูมิใจที่บรรลุเป้าหมาย และรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จรัญ ชาตน์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้าน มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลุล่วงไปแล้ว ซึ่งความพึงพอใจในส่วนนี้นั้นเป็นแรงจูงใจมากที่สุด ที่จะทำให้เกิดผลประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ การสมรส ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงงานผลิตอาหารนั้นมีงานที่เหมาะสมสำหรับทั้งเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากว่าบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน

2.2 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ช่วงอายุที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อย ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลถึงระดับเงินเดือนที่น้อย และได้รับการยอมรับนับถือน้อยลงไปด้วย

2.3 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกันหลายระดับ โดยมีหน้าที่และลักษณะงาน ผลตอบแทน ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่า ซึ่งจัดว่ามีความรู้ในระดับสูง ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน ทำให้รู้สึกว่ามีความมั่นคงในงานมากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อาจจะคิดว่ามีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา น้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.4 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในแต่ละตำแหน่งงานจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลตอบแทน การยอมรับนับถือ ความมั่นคงที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี (2555) ที่สรุปว่าพนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูง และเมื่อมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามระดับตำแหน่งงาน ก็ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ดังนั้นพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่า ย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

2.6 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุงานที่มากขึ้นจะมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานชัดเจน มีผลตอบแทนที่มากกว่า มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในบริษัทเป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือ และมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดว่าค่าจ้างและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ และได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ส่วนพนักงานที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี เห็นว่าค่าตอบแทนที่บริษัทจัดให้นั้นไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.7 พนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับรายได้ที่พนักงานพึงพอใจที่จะได้รับตามหน้าที่ ย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งรัตน์ เหล่ารศัมวิวัฒน์ (2552) ที่กล่าวว่า เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นประกอบเศรษฐกิจ

ที่ซบเซา ทำให้พนักงานที่รายได้น้อยอาจเกิดความกังวลกับชีวิตความเป็นอยู่และเกิดความเครียดในการทำงาน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และด้านสถานภาพการสมรส แต่ควรสนใจปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน และด้านรายได้ เพราะปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อาทิเช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานโรงงานผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น พนักงานโรงงานผลิตอาหารอื่นๆ เพื่อศึกษาความแตกต่างทางสังคม ค่านิยม และความคิด ของประชากรที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จรรย์ ชาติตัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จุฑารัตน์ ฉิมมาลี. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฏฐา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ประภาพรศรี ลีมสุคนธ์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์. งานวิจัยบัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รุ่งรัตน์ เหล่าศรีมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สันติ โภเศโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. โครงการวิทยุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก