

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้จะใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับในบทนี้จะได้ดำเนินการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ตามขั้นตอนดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและเพศชายในจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 50.32 และ 49.68 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 29 – 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.21 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.72 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.18 มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.48 มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง คิดเป็นร้อยละ 52.92 สังกัดฝ่าย วิศวกรรม 1 คิดเป็นร้อยละ 20.78 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.12

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่น  
 วย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่น  
 วย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังตารางที่ 81

ตารางที่ 5.1 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีต่อ  
 บังจัญใจ และบังจัญคำจุนในการทำงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	บังจัญโดยรวม		บังจัญย่อย (ค่าเฉลี่ย)
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
<b>บังจัญจุงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.68	มาก	การใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (3.75)
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.39	ปานกลาง	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.49)
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	3.58	มาก	มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (3.73)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.52	มาก	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด (3.64)
5. ด้านความก้าวหน้า	3.06	ปานกลาง	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.29)
ค่าเฉลี่ยรวมบังจัญจุงใจ	3.45	ปานกลาง	

ตารางที่ 5.1 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ปัจจัยโดยรวม		ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
<b>ปัจจัยก้ำจุน</b>			
1. ด้านเงินเดือน	3.17	ปานกลาง	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.48)
2. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.39	ปานกลาง	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (3.61)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ใน หน่วยงาน	3.57	มาก	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.60)
4. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.52	มาก	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (3.59)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (3.32)
6. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	3.40	ปานกลาง	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม (3.51)
7. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	3.72	มาก	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (3.78)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับ บัญชา	3.45	ปานกลาง	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (3.56)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยก้ำจุน	3.43	ปานกลาง	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.44</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 5.1 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.44) เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า

### **ปัจจัยจูงใจ**

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.58) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.49)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.58) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.73)

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.64)

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องบริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.29)

## ปัจจัยคำจูน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.43) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.72) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.52) ด้านวิสัยทัศน์องค์กรบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 3.17) และด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.06) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.17) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.48)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.61)

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.57) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06) โดยมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่องมีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสถานะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสถานะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม(ค่าเฉลี่ย = 3.51)

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.78)

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยค่าจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.56)

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าทุกบัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาบัจจัยรายย่อย พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของการทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน**

จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน สรุปผลได้ดังตารางที่ 5.2-5.3

ตารางที่ 5.2 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.69 (มาก)	3.90 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.23 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.53 (มาก)	3.62 (มาก)	3.68 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.46 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.65 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.98 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.37 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.64 (มาก)
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
1. ด้านเงินเดือน	3.09 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.42 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.95 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.34 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ) แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.63 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.31 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยก้ำจุน	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.54 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 5.2 พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในแต่ละระดับการศึกษาที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.63) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึง



พอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.64) และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.90) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.68) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายทุกระดับการศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด และมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงผลได้ดังตารางที่ 79

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.3 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b> 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (3.71)	การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (3.78)	การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (4.00)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.33)	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (3.65)	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.94)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (3.82)	มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (3.68)	มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (3.78)
4. ด้านความรับผิดชอบ	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (3.55)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (3.72)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (3.89)
5. ด้านความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.08)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.47)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (3.67)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b> 1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.42)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (3.56)	นโยบายการจ่ายโบนัส มีความเหมาะสม (3.44)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา/มีความไว้วางใจเชื่อใจและกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (3.52)	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (3.69)	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ/มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา /เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา เคารพในความคิดและความรู้สึกต่อกัน /เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3.89)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (3.59)	มีความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องได้รับความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (3.63)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับ (3.72)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
4. ด้านนโยบายและ การบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ (3.53)	การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ (3.68)	การกำหนดนโยบายและชี้แจง ให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การ จัดการสารสนเทศ /บริษัท มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ /การกำหนดหน้าที่ ความ รับผิดชอบในตำแหน่งงานมี ความชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติงานได้ /บริษัทมี กฎระเบียบข้อบังคับในการ ทำงานที่เหมาะสม (3.50)
5. ด้านสภาพการ ทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.29)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.36)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อ ตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (3.28)
6. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	ผลตอบแทนจากการทำงานกับ บริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ ดีขึ้น (3.36)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (3.65)	สามารถสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน กับชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (3.83)
7. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความ มั่นคง (3.68)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความ มั่นคง (3.89)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความ มั่นคง (3.89)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดที่เป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยสูงใจ และปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ระดับการศึกษา		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
8. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (3.43)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (3.68)	ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (3.83)

จากตารางที่ 5.3 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดที่เป็นอันดับแรกของปัจจัยสูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษากว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ตารางที่ 5.4** แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.78 (มาก)	3.61 (มาก)	3.83 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.24 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.46 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.54 (มาก)	3.77 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.40 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.74 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.83 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.30 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
<b>ปัจจัยก้ำจุน</b>				
1. ด้านเงินเดือน	3.01 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.47 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.39 (ปานกลาง)	3.79 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.81 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.57 (มาก)	3.71 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.97 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.03 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.4(ต่อ) แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก	ผู้จัดการแผนก
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.30 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.57 (มาก)	4.02 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.96 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.30 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยก้ำจุน	3.28 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.29 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)

จากตารางที่ 5.4 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง และผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในแต่ละตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.40) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.61) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.77) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.35) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.57) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.33) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.83) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.77) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.74) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.96) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.81) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายทุกอาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงที่สุด และพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายเกือบทุกอาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงที่สุด ยกเว้นพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารสูงที่สุด

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามตำแหน่งงาน แสดงผลได้ดังตารางที่ 81



ตารางที่ 5.5 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดที่เป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จใน การทำงาน	การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)	การได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตัวในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)	การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานและการได้ใช้ ความสามารถเฉพาะตัว ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83)	การตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของตนเอง ให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.95)
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็ม ที่ใน การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)	มีโอกาใช้ความ คิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)	มีโอกาใช้ความ คิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44)	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็ม ที่ใน กาปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)
3. ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.71)	มีความรักและภาคภูมิใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.97)	มีโอกาสดแสดง ความสามารถเต็ม ที่ใน การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)	มีโอกาใช้ความ คิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85)
4. ด้านความรับผิดชอบ	การมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.48)	การมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.75)	การมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ กำหนดแผนงานและ แนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)	การมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.93)
5. ด้านความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 2.90)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.50)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.17)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 5.5 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยค้ำจุน 1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่งงานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.38)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่งงานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.36)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่งงานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.39)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุน สํารองเลี้ยงชีพ ค่าเช่ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่งงานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.60)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.53)	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ท่านทำงานได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.72)	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความถึงเป้าหมาย และทิศทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.44)	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.47)	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.61)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 5.5 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายที่มีต่อปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.45)	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.91)	บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.67)	การกำหนดนโยบายและชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยใช้การจัดการสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.77)
5. ด้านสภาพการทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกัน การเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.27)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกัน การเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.53)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกัน การเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.22)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกัน การเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมีรั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.35)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.37)	ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม / ผลตอบแทนจากการทำงานกับบริษัท ช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.33)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.76)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.64)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.06)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.39)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 5.5 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการ ทำงาน	ตำแหน่งงาน			
	เจ้าหน้าที่/ช่าง	หัวหน้ากลุ่ม	ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	ผู้จัดการแผนก
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.44)	การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน และยุติธรรม / ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44)	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.28)	ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87)

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 5.6 แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.79 (มาก)	3.88 (มาก)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.26 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.42 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.70 (มาก)
5. ด้านความก้าวหน้า	2.94 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.63 (มาก)
<b>ปัจจัยก้ำจุน</b>			
1. ด้านเงินเดือน	3.08 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.68 (มาก)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.69 (มาก)	3.82 (มาก)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.54 (มาก)
5. ด้านสภาพการทำงาน	3.00 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.6 (ต่อ) แสดงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001- 25,000 บาท
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.93 (มาก)
8. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.33 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยจูงใจ	3.34 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 5.6 พบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนในแต่ละรายได้ต่อเดือนที่มีความพึงพอใจสูงสุด 3 อันดับแรกพบว่า

พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.49) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.42) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยก้ำจุน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.66) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.86) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.69) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.67) ตามลำดับ

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.88) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.60) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.60) โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) รองลงมาได้แก่ ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายทุกรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานสูงสุด และพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงสุดเช่นกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจูน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แสดงผลได้ดังตารางที่ 83

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 5.7 แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า 15,001-25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
ปัจจัยจูงใจ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน / การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.65)	การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 3.91)	การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.37)	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.69)	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 3.75)
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	มีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.74)	มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.78)	มีโอกาแสดงความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
4. ด้านความรับผิดชอบ	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.53)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.81)	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย = 3.80)
5. ด้านความก้าวหน้า	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.03)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.64)	บริษัทให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.65)



ตารางที่ 5.7 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงที่สุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001-25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b> 1. ด้านเงินเดือน	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.45)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.49)	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น จำนวนวันลา ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเข้ากะ (เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์) ค่าช่วยเหลืองานแต่ง-งานศพ การประกันชีวิต ค่าตอบแทนการเกษียณอายุ เงินกู้ยืมจากสหกรณ์ มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.65)
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.53)	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.76)	มีความไว้วางใจ เชื่อใจ และกล้าที่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.80)
3. ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน	มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.57)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.72)	ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.95)
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.55)	การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 3.65)	บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความพึงพอใจใน การทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	สูงกว่า15,001-25,000 บาท
	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)	ปัจจัยย่อย (ค่าเฉลี่ย)
5. ด้านสภาพการทำงาน	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.32)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.27)	มีการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เช่น การป้องกันการเกิดเพลิงไหม้ การตอบสนองสภาวะสารเคมี รั่วไหล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย = 3.55)
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.42)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.61)	สามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.70)
7. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.68)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 3.91)	ทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.00)
8. ด้านวิधिปกครองบังคับบัญชา	ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.45)	ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 3.71)	ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา/มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75)

จากตารางที่ 5.7 พบว่า ปัจจัยย่อยที่สำคัญสูงสุดเป็นอันดับแรกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุดเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

พนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นรายที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถของตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นราย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นราย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 2 ตัวแปร โดยมีความสำคัญตามลำดับคือ ตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง ( $X_{3_1}$ ) (-0.513) และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก (-0.191) โดยปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นราย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ได้ร้อยละ 15.20 ที่เหลืออีกร้อยละ 84.80 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ

ดังนั้นตัวแปรตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง ( $X_{3_1}$ ) และตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จึงเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นราย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด แต่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ

ส่วนตัวแปรเพศ ( $X_1$ ) ระดับการศึกษา ( $X_2$ ) ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม ( $X_{3_2}$ ) และรายได้ต่อเดือน ( $X_4$ ) ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเงินออเรชั่นราย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

## ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอ เรชันวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนา  
อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 35 คน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง  
ผู้ศึกษายังได้แยกข้อเสนอแนะตามปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องมี  
เครื่องจักรเพิ่มขึ้นแต่พนักงานช่างมีน้อย และต้องรับผิดชอบงานส่วนที่ไม่ใช่หน้าที่ของตนเอง

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มการจัด  
อบรม ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาต่อยอดและพัฒนางานปัจจุบันที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น เพิ่มการจัด  
ฝึกอบรมทักษะการทำงานของช่าง และการทดสอบทักษะการทำงาน ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาฝีมือ  
ตามสาขาแต่ละแผนก เพิ่มแหล่งความรู้ ให้มากขึ้น เช่น Internet ห้องสมุด เพราะจะได้ค้นคว้าหา  
ข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานและแก้ไขปัญหางาน  
และพัฒนาให้ดีขึ้น และ เพิ่มหน่วยงานส่วนกลางในการประเมินผลการทำงาน

ด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องเพิ่มสวัสดิการ  
เกี่ยวกับเบี้ยขยันระดับรายเดือนที่เป็นหัวหน้างานหรืออื่นๆ เนื่องจากสวัสดิการตัวนี้จะทำให้ พนักงาน  
เกิดแรงจูงใจและรู้สึกดีขึ้น ซึ่งปัจจุบันไม่มีเลย เพิ่มเงินเดือนอีกเล็กน้อย เพื่อให้พอกับรายจ่าย  
ประจำวัน และพอที่จะผ่อนอะไรได้ เงินเดือนน้อย ไม่ให้ตามที่ตกลงกันไว้ตอนสัมภาษณ์งานครั้งแรก  
คือผ่านทดลองงานไม่มีการปรับ บอกว่าจะปรับให้ตอนปีใหม่ตามที่ขอ แต่ให้แค่ 300 บาท (น้อย  
เกินไป) รู้สึกไม่มีกำลังใจในการทำงานต่อไป เพิ่มสวัสดิการให้เหมือน TUF จำนวน เวลาทำงาน ควร  
ให้มีการเข้าร่วมโครงการหยุดเสาร์วันเสาร์เหมือนกัน เรื่องสวัสดิการ การลาพักร้อน ไม่ควรหักวัน  
พักร้อนของพนักงาน ถ้าโรงงานมีเหตุจำเป็นที่จะต้องหยุด ซึ่งการหักวันพักร้อน เท่ากับเป็นการตัด  
สิทธิประโยชน์ในเรื่องของสวัสดิการพนักงาน และปริมาณงานมากขึ้นแต่เงินได้รับเท่าเดิม และไม่  
ค่อยเห็นความสำคัญของพนักงานหวังแต่จะให้เกิดประโยชน์กับบริษัทให้มากที่สุด จนลืมไปว่าคน  
ช่วยทำให้บริษัทก้าวหน้าก็สำคัญเช่นกัน ลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานหมดกำลังใจในการทำงานและ  
มีแนวโน้มจะลาออกเพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้คุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงาน  
กลุ่มเจนเนอเรชันวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องต้องการให้ผู้บังคับบัญชาคูแฉและใจใส่พนักงานใน  
ส่วนงานของตนให้มากกว่านี้ว่าพนักงานของตนต้องการอะไรและพูดคุยปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน  
ภายในแผนก ต้องการให้เพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจ ช่างที่อยู่ใน Line ผลิต เป็นช่างที่แก้ไขงานเฉพาะ  
หน้าซึ่งงานก็มากอยู่แล้ววนให้ทาง PD มีความเห็นใจ และ ไม่ควรสั่งงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางแผนก  
ช่าง และต้องการให้แผนกที่ร่วมงานมีความขี้มขี้มแจ่มใสเวลาติดต่อประสานงาน

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องในการทำงานผู้บังคับบัญชายังไม่เคารพ ยังไม่ให้เกิดเกียรติ และทำตัวไม่เหมาะสมไม่ใช่แค่ผู้ช่วยผู้จัดการแผนก แต่กับผู้จัดการแผนกก็ทำกริยาไม่เหมาะสม

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องกฎระเบียบบางข้อ เช่นห้ามนำมือถือเข้ามาในโรงงาน ควรยกเลิก เมื่อเวลามีเรื่องฉุกเฉินไม่สามารถติดต่อได้หรือติดต่อลำบากมาก ต้องการให้โรงงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตการทำงาน เนื่องจากมีคำสั่งงานที่ไม่ใช่ขอบเขตของงานตามตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง และกรณีที่มีคนลาออก งานฝาก หรือการลดคนเพื่อใช้เครื่องจักรมาแทน แต่กลายเป็นว่าทุกวันนี้งานตกอยู่ที่คนๆนั้น และโครงการให้หยุดทำงานวันเสาร์วัน เสาร์ ให้โดยที่ไม่ต้องทำงานล่วงเวลาแล้วนำชั่วโมงการทำงานหักถัวเฉลี่ย

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องพื้นที่ในการทำงานมีจำกัด ทำให้รู้สึกคับแคบจนเกินไป รู้สึกอึดอัด งานที่รับผิดชอบค่อนข้างเยอะ ทำให้บางครั้งทำงานได้ไม่เต็มที่ การระบายอากาศเครื่อง SEAM มีอากาศร้อนมาก แพนกซ่อมบำรุง 3 มีพื้นที่แคบ ทำให้ประกอบงานยาก เมื่อมีแสดงแคดจัด และยามฝนตก ทำให้ประกอบงานไม่ได้ สถานที่ทำงานสภาพอากาศร้อนอบอ้าว และมีฝุ่นควัน ทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี สภาพการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละแผนกเช่น ห้องเขียนแบบ และห้องทำงานของแผนกวิศวกรรมมีแอร์เกือบทุกห้อง แต่ห้องปล่อยสินค้าของแผนกสินค้าที่อยู่ติดกันไม่มีแอร์

ด้านวิธีกонтрольบังคับบัญชา พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องหัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีความยุติธรรม ตัดสินลูกน้องด้วยอารมณ์ไม่มีเหตุผล และใช้แต่ความคิดของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่ยังไม่ชัดเจนให้หน่วยงานไหนรับผิดชอบ แต่เรายังรับหน้าที่ทำอยู่ ทั้งที่ไม่อยู่ในส่วนงานของเรา และการเลือกปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึง

พอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผลการศึกษสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ชุตินันท์ ยอดมงคล (2551)** ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ **รินนา เตชะโสภณมณี (2556)** ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องและขัดแย้งกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553)** ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **ชุตินันท์ ยอดมงคล (2551)** ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจใน

การทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยกย่องอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาศนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาศนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้า พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินันท์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวาศนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยค่าจ้าง พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความพึงพอใจในระดับมากต่อด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษปัจจัยจูงใจในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องและขัดแย้งกับผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุไรรัตน์ บุตรธา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เตชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทยเครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง



ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เทชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุไรรัตน์ บุตรธา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แก๊สโซลิตี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินนทน์ ยอดมงคล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แอดวานซ์ คอนแท็ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา พบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของรินนา เทชะโสภณมณี (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานในธนาคารกสิกรไทย เครือข่ายการบริการและการขาย 1 และ 2 ต่อด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อด้านความก้าวหน้าอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังไม่ได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งบริษัทก็ไม่ค่อยให้การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ควบคู่กันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ตลอดจนการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์ที่ไม่ค่อยชัดเจนและไม่ค่อยยุติธรรม จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยต่ำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อด้านสภาพการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังไม่พึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ซึ่งมีกลิ่นเหม็นอับ มีฝุ่นละออง และเสียงรบกวน อีกทั้งยังมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ไม่ค่อยเพียงพอ ทำให้กระบวนการทำงานต่างๆ ไม่ค่อยเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนทุกระดับ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงานในเรื่องการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มนี้พึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มดังกล่าวรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัวมาปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ

4. พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความมั่นคงสูงสุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความเชื่อมั่นในความมั่นคง ความมีชื่อเสียง และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จึงทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่สูงสุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มีความรักในงานที่ปฏิบัติอยู่และรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานด้านนี้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจในการทำงานต่อบัจจัยสูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในเรื่องของการได้รับโอกาสการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสนับสนุน เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ การประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นทางองค์กรควร

สนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ฐานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรมีการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยคำนึงถึง องค์การเป็นหลัก เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น ให้หัวหน้างานประเมินผลงานบ่อย ขึ้นจาก 1 ครั้งต่อปีเป็นประเมินผลทุกๆ 4 เดือน หรือ 2 ครั้งต่อปี แล้วนำผลการประเมินมารวมกัน ใน ตอนสิ้นปี จะทำให้การประเมินผลตรงความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่พนักงาน ทุกคน

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ทำการสำรวจมีความพึงพอใจ ในการทำงานต่อปัจจัยด้าน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่ ทำงาน ซึ่งมีกลิ่นเหม็นอับ มีฝุ่นละออง และเสียงรบกวน ความเพียงพอของอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคล (PPE) และกระบวนการทำงานต่างๆ ไม่ค่อยเอื้ออำนวยให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้นทางองค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาดปราศจากฝุ่น ละออง หรือเสียง รบกวน ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วน บุคคล (PPE) ให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน และควรกำหนดขั้นตอนการ ทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีตำแหน่งระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนทุกระดับ มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องการได้ใช้ ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากอยู่ แล้วแต่จะกระตุ้นเสริมให้พนักงานพึงพอใจมากยิ่งขึ้นไปอีก ทางองค์กรจึงควรเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน เช่น เพิ่มให้พนักงานจัดตั้งกลุ่มย่อยในการพัฒนาปรับปรุงการผลิต งานแล้วนำเสนอต่อหัวหน้างานและผู้จัดการถึงผลก่อนและหลังของการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานได้ มีส่วนร่วมในความสำเร็จมากขึ้น นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง

4. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มี ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่ม และผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความ มั่นคงปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทำงานอยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีความ มั่นคงสูงที่สุด ซึ่งพนักงานรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานกับองค์กร แต่เพื่อให้พนักงานเกิด ความเชื่อมั่น และมั่นคงยิ่งขึ้น ทางองค์กรควรระบุนความชัดเจนในกรณีที่งานผลิตลดลงทางบริษัทจะ

ทำอย่างไร หรือทางบริษัทที่มีมาตรการอะไรบ้างในการสร้างความเชื่อมั่น และมั่นคงให้แก่พนักงานใน  
การทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ  
กำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัยที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/ช่าง มี  
ความพึงพอใจในการทำงานต่อบัณฑิตย่อยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในเรื่องมีความรักและภาคภูมิใจใน  
งานที่ปฏิบัติอยู่สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากอยู่แล้วแต่จะกระตุ้นเสริมให้  
พนักงานพึงพอใจมากยิ่งขึ้นไปอีก ทางองค์กรจึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรักในงาน และ  
ภูมิใจในงานที่ปฏิบัติไม่ว่างานนั้นจะมีเกียรติหรือไม่ก็ตาม แต่เป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของตน  
 อีกทั้งทางองค์กรควรมีการประเมินความถนัดในงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ และจัดสรรให้  
พนักงานทำงานในแผนกที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้เรียนมา เช่น มีการดำเนินการสำรวจความ  
ต้องการของพนักงาน หรือมีการกำหนดคุณสมบัติของงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจนว่า มีการศึกษา  
ในระดับใด จบสาขาวิชาใด เป็นต้น แล้วรวบรวมคุณสมบัติของพนักงานแต่ละกลุ่มเพื่อที่จะนำไป  
เทียบกับงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน เพื่อจัดสรรวางแผนโยกย้ายให้ตรงกับความรู้  
ความสามารถ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรักในงานมากยิ่งขึ้น และทำงานด้วยความภาคภูมิใจ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved