

แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

WORK MOTIVATION AND SATISFACTION AFFECTING WORK HAPPINESS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN ROJANA INDUSTRIAL IN AYUTTHAYA

¹ณัฐวรรณ คงประเสริฐ, ²เสนีย์ พวงยามณี

¹นักศึกษาด้านบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ,

²อาจารย์สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

¹Natthawan Kongprasert, ²Senee Puangyane

Master Students of business administration Program, Faculty of Business administration and Information Technology, Suvarnabhumi Business School, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

²Department of Business Administrator (Accounting), Faculty of Business administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความสุขในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the : 1) job motivation of the private working staff in Rojana Industrial Park of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) job satisfaction of the private working staff in Rojana industrial Park of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The sample consisted of 400 private working staff in Rojana Industrial Park of Phra Nakhon Si Ayutthaya Province gained by simple random sampling. The tool used to collect data was a questionnaire and statistics used were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis to test hypothesis. The results showed that the level of job motivation and job satisfaction , both are be in high level, Then the results in hypothesis found

job motivation and job satisfaction was both high overall. The work motivation correlated with the work happiness of the staff, and so did the work satisfaction.

Keywords : Happy in Workplace Work Motivation Satisfaction in work

บทนำ

ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยในภาพรวม มีแนวโน้มการขยายตัวดีขึ้นจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและปริมาณการค้าโลก ซึ่งเป็นผลจากนโยบายการเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้ไทยเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจเป็นผลกระทบกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต่างชาติเข้ามาเพิ่มการลงทุน หรือนักลงทุนไทยจะขยายการลงทุนไปต่างประเทศก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น จึงเป็นผลให้มีการแข่งขันสูงขึ้นหลายองค์กรอาจจะต้องมีการปรับตัวเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรมของไทย เพื่อต่อสู้ในระบบเศรษฐกิจโลก และเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภาคอุตสาหกรรมไทยจึงต้องมุ่งแสวงหาแนวทางการพัฒนาใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของภาคอุตสาหกรรมเอกชน

เนื่องจากรายได้ของประเทศส่วนหนึ่งมาจากภาคอุตสาหกรรมขององค์กรเอกชน และการลงทุนจากภาคอุตสาหกรรมจะช่วยให้เศรษฐกิจภายในประเทศดีขึ้นและส่งผลให้ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพื่อใช้ดำรงชีพ ซึ่งการผลิตเพื่อส่งออกได้รับผลจากการทยอยฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ทำให้ความต้องการของหลายอุตสาหกรรมปรับตัวขึ้นเป็นลำดับ สวนอุตสาหกรรมโรจนะจะเป็นอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่หนึ่งในจังหวัดและใหญ่เป็นอันดับต้นของประเทศ ซึ่งมีปริมาณผู้ประกอบการเข้ามาประกอบกิจการเป็นจำนวนมากกล่าวได้ว่าเป็นนิคมเศรษฐกิจของจังหวัด และมีแรงงานเข้ามาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันผลประกอบการและความสำเร็จขององค์กร นำพาไปสู่ความเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศ (นคร ศิลปอาชา , 2558)

แต่แต่ละองค์กรต่างก็มีความสามารถในการสร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่แตกต่างกัน หากต้องการให้องค์กรสามารถแข่งขันในธุรกิจได้นั้น องค์กรมีความจำเป็นในการใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักในการ

ขับเคลื่อนองค์กร องค์กรจะต้องเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน (ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต, 2544)

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สร้างแรงผลักดันให้กับพนักงานเก่าและใหม่เกิดความต้องการต่างๆ ในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เมื่อแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความต้องการของพนักงานนั้นสามารถตอบสนองให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น แรงจูงใจจะสร้างความรู้สึกรักพึงพอใจในการทำงานของพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ในองค์กร การส่งเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานมีความสุข เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน (โจนาธาน แอล ฟรีดแมน, 2558)

โดยความสุขนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงานต้องการความสุขในการทำงานเพื่อผลงานและผลประโยชน์ให้แก่องค์กร ความสุขในการทำงานจะเป็นพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า (เมธิปิยะคุณ, 2554)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้เห็นความสำคัญของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีภาคอุตสาหกรรมธุรกิจเอกชนมากมายจึงนำไปสู่การศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้กับองค์กรต่างๆ เหตุนี้เองจึงเป็นที่มาของงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์

1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการกำหนดขอบเขตการวิจัยด้วยการกำหนดอิทธิพลที่ผู้วิจัยเลือกมากำหนดตามสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. แรงจูงใจในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตด้านประชากร คือ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนประชากร 78,067 คน (รายชื่อผู้ประกอบการสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. 2558)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงเท่ากับ 400 คน

วิธีเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ซึ่งสุ่มโดยการจับฉลากรายชื่อสถานประกอบการ 10 บริษัท จากบริษัททั้งหมดในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 270 บริษัท โดยการเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักตามจำนวนประชากร

ตารางที่ 1 แสดงการแจกแจงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจ

ลำดับ	ชื่อบริษัท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	DHA SIAMWALA LTD.	420	23
2.	CIRCUIT ELECTRONIC CO,LTD.	106	6
3.	FUJIKURA ELECTRONICS CO,LTD.	4,779	265
4.	KOSEI ALUMINUM CO,LTD	359	20
5.	IZUMI INDUSTRY CO,LTD.	160	10
6.	NOTION CO,LTD	375	20
7.	ROJANA DISTRIBUTION CO,LTD.	42	3
8.	THAI SANKO CO,LTD	230	12
9.	SOONTHORN METAL CAN CO,LTD	255	14
10.	SENDEN CO,LTD.	501	27
	รวม	7,227	400

เพื่อความสอดคล้องกับปัญหาการวิจัยและจุดประสงค์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) จากกลุ่มตัวอย่าง

ของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวนทั้งหมด 78,067 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับดังนี้

- การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. รวบรวมแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูล

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา

สถิติใช้บรรยายคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระดับ

เงินเดือน ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

สถิติเชิงอนุมาน

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์แบบ Multiple regression เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระ โดยทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้เป็นลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เฉลี่ย	3.96	0.37	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดงผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เฉลี่ย	4.06	0.39	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจใน

การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สามารถแสดง ผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เฉลี่ย	4.01	0.43	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.43

ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
แรงจูงใจในการทำงาน	1.97	0.20	9.93	0.00***
R = 0.51	R ² = 0.26	Adjusted R ² = 0.26	SEE = 0.37	F = 47.12

*ระดับนัยสำคัญ p < 0.05, **ระดับนัยสำคัญ p < 0.01, ***ระดับนัยสำคัญ p < 0.001

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ที่ .001 โดย ความแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 1.97 ซึ่งมีค่าสถิติ F เท่ากับ 47.12 และจากการพิจารณาค่า R Square เท่ากับ 0.51 พิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.26 แสดงว่า

ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ ร้อยละ 26.00 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ ประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.37

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ความพึงพอใจในการทำงาน	1.24	0.18	6.92	0.00***
R = 0.62	R ² = 0.38	Adjusted R ² = 0.38	SEE = 0.34	F = 81.03

*ระดับนัยสำคัญ p < 0.05, **ระดับนัยสำคัญ p < 0.01, ***ระดับนัยสำคัญ p < 0.001

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยความพึงพอใจมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 1.24 ซึ่งค่าสถิติ F เท่ากับ 81.03 และจากการพิจารณาค่า R Square เท่ากับ 0.62 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 62.00 และพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.38 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 38.00 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.34

อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ($\bar{X} = 3.96$) เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัท เอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะลดความขัดแย้งในการทำงานที่สามารถเกิดได้กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ($\bar{X} = 4.06$) เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานเป็นอย่างดี ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีความเหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ของพนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานฝ่ายผลิตจะตั้งใจทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของตนเองเป็นอย่างดี

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ($\bar{X} = 4.01$) เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมกับสภาวะจิตใจที่ดีต่อการทำงานในแต่ละวัน อีกทั้งพนักงานฝ่ายผลิตยังไม่รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรวมทั้งเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจและพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงานเสมอ ซึ่งผู้บริหารองค์กรเอกชนเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ ได้พัฒนาทักษะของตนเองในการทำงาน เป็นผลให้พนักงานมองเห็นทักษะความสามารถของตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

อภิปรายผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมี สุตดี (2550) ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยพยาบาลประจำการเกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติได้จากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากโรงพยาบาลและผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวก ต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความรักและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พนักงานมีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความรู้สึกสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานโดยพนักงานมีความรู้ มีความเข้าใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งงานที่พนักงานได้ทำนั้นมีความหลากหลายและมีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานมองเห็นคุณค่าในตนเองและภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ สามะศิริ และบุษพา หน่ายคอน (2550) ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความภาคภูมิใจ ใน

การทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทราบาน (2541) ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายในหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชนทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานให้สำเร็จอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น

ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของณิรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และความรักในทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง และมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานยินดีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และพนักงานมีสุขภาพร่างกาย อารมณ์ที่ดี ผูกพัน และภาคภูมิใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สนับสนุนนโยบายการวางแผนปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของพนักงานฝ่ายผลิต โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายผลิตได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่นอกเหนือจากส่วนงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนทำให้พนักงานรับรู้ถึงศักยภาพที่ตนเองสามารถทำได้ในส่วนงานต่างๆ จึงก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน

2. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจัดสรร

เวลาในการฝึกอบรมพนักงานในด้านต่างๆ ตลอดจนแนะนำรายละเอียดของลักษณะงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานฝ่ายผลิตได้ทำงานที่หลากหลายและท้าทายความสามารถตามศักยภาพของพนักงานให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3. สนับสนุนให้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานบริษัทเอกชนในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ช่วยเหลือในการทำงานเพื่อสามารถทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและทันต่อเวลาทำงาน อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานฝ่ายผลิตตั้งใจทำงานให้คุ้มค่ากับผลตอบแทนโดยการชมเชย ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลในการทำงานอย่างเหมาะสม ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาความสุขในการทำงาน ควรทำการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังตัวแปรอื่นๆ เช่น ด้านสุขภาพ ด้านโครงสร้างองค์ และกฎระเบียบ ยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ

2. และประเด็นปัญหาของผู้วิจัยที่จะทำการศึกษา โดยผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแต่ละภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อทราบถึงความต้องการในการทำงานทั้งแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสุข ในการทำงานของพนักงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โจนาธาน แอล ฟรีดแมน. (2558). **ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน**. ค้นเมื่อ มิถุนายน 21, 2558, จาก: <http://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/satisfaction.html>
- ณิรพัฒน์ แผ่นทอง. (2548). **ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต.(2544). **ความพอใจในงาน**. ค้นเมื่อ มิถุนายน 22, 2558, จาก : <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- นคร ศิลปอาษา.(2558). **ไมโครซอฟท์เสริมทักษะไอทีให้แรงงานไทย**. ค้นเมื่อ มิถุนายน 22, 2558, จาก: <http://www.quickpcextreme.com/news/archives/12487>
- รายชื่อผู้ประกอบการสวนอุตสาหกรรมโรจนะ. (2558). **บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) โครงการอยุธยา**. [อัตสำเนา]. ม.ป.ท.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประพิศ สามะศิริป และบุษบา หน่วยคอน. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. ปราจีนบุรี : โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร.
- เมธี ปิยะคุณ. (2554). **ความสุขของคนในองค์กรยุคใหม่**. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 27,2558, จาก :<http://www.stou.ac.th/study/sumrit/6-56/page1-6-56.html>
- รัชภรณ์ วงศาโรจน์ (.2551). **ปัจจัยจูงใจที่มีต่อการบริหารจัดการของพนักงาน บริษัท โอบอ้อมอุตสาหกรรม(1994) จำกัด**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ลักขมี สูดดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร จันทรปาน. (2541). **การศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Yamane , Taro. (1970). **Statistics : An Introductory Analysis**. 2nd ed. ToKyo : John Weatherhill, Inc.,