

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก เป็นการวิเคราะห์โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา
(Descriptive research)

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง ของ
ธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง
ของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารระดับกลาง ของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจ
อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่าง 389 คน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย มีดังนี้

1) การสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice)
เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2. เป็นคำถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบรับและปฏิเสธ (Yes/No
Question) และเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความ
สัมพันธ์กับความพึงพอใจที่มีต่องาน

ส่วนที่ 3. เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended question) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) การตรวจสอบเครื่องมือ คุณภาพเครื่องมือ ทำดังนี้ หาความตรงตามเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถาม พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมเนื้อหา ความกระชับรัดชัดของข้อความคำถามกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตัดสินผลการพิจารณารายข้อนำไปคำนวณค่าดัชนีของความสอดคล้อง IOC และตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient Method)

1.2.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ และแหล่งทุติยภูมิ

1.2.4 วิเคราะห์ข้อมูล โดย

- 1) หาความถี่และหาค่าร้อยละ
- 2) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) หาค่าสถิติการทดสอบที (t-test)
- 4) หาค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างในเชิงสถิติจะทำการทดสอบการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)
- 5) หาค่าไค-สแควร์ (χ^2)
- 6) วิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับคำถามปลายเปิดที่เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะ

1.3 ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 55.3 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.4 สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 63.2 มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 56.8 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 ส่วนใหญ่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.6 และส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 81.7

1.3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความพึงพอใจมากเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.73, 3.67, 3.63, 3.51 และ 3.49 ตามลำดับ ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมินผลงาน ด้านระบบการให้รางวัล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40, 3.12, 3.06, 2.93 และ 2.90 ตามลำดับ

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง จำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางเพศชายและเพศหญิง ด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารระดับกลางเพศหญิง มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารระดับกลางเพศชาย

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมและในปัจจัยด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท และเขตพื้นที่ พบว่า

1) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ

สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

4) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็น

อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

5) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

6) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ และอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

7) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

8) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

9) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านลักษณะงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

10) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

11) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็น

อายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

12) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

13) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านระบบการให้รางวัล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นสถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

14) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นอายุ สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

15) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจด้านระบบการประเมินผลงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท

1.3.5 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวม และในปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 14 ด้าน พบว่า ในภาพรวมปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 14 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลาง พบว่า ผู้บริหารระดับกลางที่เป็นตัวอย่างในการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.1 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บริหาร

ระดับกลางในปัจจัยด้านต่าง ๆ และในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้ง 14 ด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg และคณะที่ว่าปัจจัยที่ทำให้พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหา งาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

ท้าทายให้ลงมือทำ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ที่ว่า บุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทางด้านความต้องการข้อเสียเปรียบ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และ ความสำคัญในตัวของมันเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร และความต้องการเป็นตัวของตัวเอง คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ที่อยากได้รับผลสำเร็จอันสูงส่งในทัศนะของตน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี” ของจุไรรัตน์ นันทเสนา (2544: 53) พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมากที่สุด ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจรองลงมา และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.2 จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บริหาร

ระดับกลางจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงานและอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท ตามสมมติฐานการวิจัย ที่ว่าผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า

2.2.1 เพศ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เฉพาะด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ทางด้านความมั่นคงในงาน เพศหญิงมีความรู้สึกว่าการมีงานทำ ทำให้รู้สึกมั่นคงดี และส่งผลถึงความมั่นคงต่อตนเองและครอบครัว และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับนั้นเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นอย่างดี เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนหรือย้ายงานบ่อย สำหรับความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งนั้น เพศหญิงมีความพึงพอใจ เพราะคิดว่างานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อการพัฒนาทักษะ และมีโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของ Elton Mayo and F.J.

Roethlisberger ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญมากต่อผลงานและจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน นอกจากนี้ยังไปสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลิศะวานิช (2543: 138) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสิน : ศึกษาเฉพาะในสาขาในภาค 1 ของกนกวรรณ แสงหาญ (2541: 17-18) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศและจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม” ของยงยุทธ ภัคติมงคล (2540: 79) พบว่า ครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” ของชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542: 72) ที่พบว่า พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง” ของธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539: 77) ที่พบว่า เพศของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบังที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟแล้ว ค่าเฉลี่ย

ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับอายุ โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุ 40-49 ปี เป็นผู้ที่อยู่ในช่วงต้องการสร้างฐานะ ต้องการงานเพื่อให้ครอบครัวมีความสุข มีความมั่นคง ใช้ข้อมูล การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีในการมอบหมายงาน เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบ มีความคิดที่ลึกซึ้ง และรับรู้วิทยาการใหม่ ๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลิศะวานิช (2543: 139) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม” ของยงยุทธ ภักดีมิ่งคล (2540: 80) พบว่า ครูผู้สอนนักเรียนพลตำรวจในโรงเรียนตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง” ของธวัชชัย นาคสุวรรณ (2539: 79) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตลาดกระบัง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร” ของปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544: 61) ที่พบว่า พนักงานดับไฟป่าที่มีอายุแตกต่างกันมีความ

พึงพอใจในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” ของชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542 : 74) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรกองบัญชาการตำรวจภูธร 1 ” ของประสิทธิ์ เฉลิมวุฒิสักดิ์ (2537: 65) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารระดับกลางมีโอกาสได้เข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาทักษะ ได้รับการ

ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีความรู้และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” ของชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542: 76) ที่พบว่า พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจ

นครบาล 2 “ของนพศิลา พูลสวัสดิ์ (2541: 73) พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของตำรวจรถไฟ” ของสุรศิษฐ์ สมวันดี (2540: 65) พบว่า ตำรวจรถไฟที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในงานของตำรวจรถไฟไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลสะวานิช (2543: 142) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของพนักงานสอบสวน ในเขตตำรวจภูธรภาค 1 ” ของยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง (2538: 63) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนแตกต่างกัน

2.2.4 สถานภาพสมรส มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ แล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับสถานภาพสมรส โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีสถานภาพสมรสที่สมรสแล้ว มีความพึงพอใจสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารระดับกลางที่สมรสแล้ว ต้องรับผิดชอบครอบครัว สร้างฐานะทางสังคมและต้องวางรากฐานในอนาคตให้กับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟป่าจังหวัดชุมพร” ของปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544: 63) ที่พบว่า พนักงานดับไฟป่าที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” ของชนิน ทิววรรณรักษ์ (2542: 76) ที่พบว่า พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กำลังขวัญ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวน ในเขตกองบังคับการ

ตำรวจนครบาลพระนครเหนือ” ของอภิชาติ เกษะรักษ์ (2539: 72) ที่พบว่า พนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลิศวานิช (2543: 141) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ” ของประสาน บุญเหมือน (2535: 78) ที่พบว่า สารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ่แล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความพึงพอใจสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารระดับกลางที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท เป็นผู้ที่ทำงานมานานจนประสบความสำเร็จ มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานทุกระดับ ได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนตามความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลิศวานิช (2543: 145) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายงานรองผู้ว่าการ (บริการ) การประปานครหลวง” ของไฉน พุ่มมาลี (2434: 79) ที่พบว่า พนักงานสายงานรองผู้ว่าการ การประปานครหลวงที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาล กรมตำรวจ” ของประสาน บุญเหมือน (2535: 59) ที่พบว่า สารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการ

ของเซฟเฟ้แล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการยอมรับนับถือมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมกระป๋องในจังหวัดชลบุรี” ของโสภภาพรณ นิ่มมณี (2540: 66) ที่พบว่าลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมกระป๋องในจังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานดับไฟฟ้าจังหวัดชุมพร” ของปกครอง ทองเนื้อแข็ง (2544: 63) ที่พบว่า พนักงานดับไฟฟ้าที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย” ของสุรัชย์ เลศะวานิช (2543: 147) พบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์” ของชนิน ทิวรรณรักษ์ (2542: 76) ที่พบว่า พนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.7 อายุของการปฏิบัติงานในบริษัท มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้แล้ว ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้บริหารระดับกลางไม่แตกต่างกันทุกอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท โดยที่ผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากเนื่องจากผ่านเศรษฐกิจที่เจริญรุ่งเรืองสูงสุดและเศรษฐกิจที่ตกต่ำที่สุดมาแล้ว จึงมีความพร้อมในการปรับตัวในการทำงานได้ดีกว่าสามารถปรับตัวได้ดีต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่วนผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี ก็ผ่านประสบการณ์นี้มาเช่นกัน แต่เป็นเพราะทำงานมานานจึงมีความอ่อนล้า และความรู้สึกกระตือรือร้นลดลง เมื่อเทียบกับผู้บริหารระดับกลางที่มีอายุของการ

ปฏิบัติงานในบริษัท 11-15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ที่ว่า บุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ทางด้านความต้องการ ชื่อเสียงเกียรติยศ คือ ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และ ความสำคัญในตัวของมันเอง รวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญใน

องค์กร เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็มีความต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง คือ ความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ที่อยากได้รับผลสำเร็จอันสูงส่งในทัศนะของตน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง” ของ เสาวรภัย เรืองเทพ (2541: 18) ที่พบว่า ข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งทางราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านถึงมหาวิทยาลัย จำนวนบุตรในความอุปการะ และ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกรมการฝึกหัดครู” ของ สุชาติ นิกันันท์ (2540 อ้างถึงในจุไรรัตน์ นันทเสนา, 2544: 16-17) พบว่า ข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน และปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน ตามลำดับ ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวกับงานและเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลารับ ราชการในกรมการฝึกหัดครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 จากผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความพึงพอใจของผู้บริหาร ระดับกลาง ทั้ง 14 ด้าน ในภาพรวม ตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 14 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธุรกิจอุตสาหกรรม เครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก พบว่าปัจจัยทั้ง 14 ด้านในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเป็นเพราะคนทุกคนที่ทำงาน มีความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นต้องได้รับการยอมรับ

จากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีปัจจัยด้านต่าง ๆ ทั้ง 14 ปัจจัยเป็นตัวส่งเสริม และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ จึงทำให้ ปัจจัยทั้ง 14 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ที่ว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้

ตอบสนองตามความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย โดยปกติแล้วองค์การมักจะตอบสนองความต้องการด้านนี้ คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง คือ ความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่ต้องการในการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นความต้องการที่อยากให้อื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน หรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ และความต้องการเป็นตัวของตัวเอง เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่จะต้องคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มียุติตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยคำจูงใจดีก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นเหมือนสุขอนามัย ถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา นอกจากนี้ ด้านระบบการให้รางวัล และด้านระบบการประเมินผลงาน ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง ของ Victor Vroom ที่ว่าการจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เพราะองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงย่อมต้องการให้ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และการจูงใจยังมีความสำคัญต่อรางวัลตอบแทน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของเงินหรือไม่ใช่เงิน บุคคลที่ปฏิบัติงานย่อมต้องการระบบการประเมินผลงาน และระบบการให้รางวัล ที่มีความยุติธรรม เทียบตรงและเชื่อถือได้ และด้านวัฒนธรรมองค์การนั้นสอดคล้องกับบทความเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ” ของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546: 1) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเปรียบเหมือนเสาเข็มที่เป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการยึดโยงการทำงานและหลักยึดถือร่วมกันของพนักงาน ที่เกิดจากการหล่อหลอมทางความเชื่อ วิถีชีวิต และประเพณี ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแบบอย่างของผู้นำ ประวัติความเป็นมาขององค์การ ระบบการให้รางวัล เป้าหมายขององค์การ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่” ของ

ธนียา ปัญญาแก้ว (2541: 91-93) ที่พบว่า ปัจจัยเชิงใจของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ และพบว่าปัจจัยคำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน” ของ Dereinda (1984: 1264-A) ทำการศึกษาในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา เงินเดือน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย” ของไชยมงคล ฟุ้งเฟื่อง (2540: 68) ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของพนักงานครูเทศบาลเมืองเชียงราย อยู่ในระดับไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจในงาน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และไม่แน่ใจด้านลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือและเงินเดือน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ว่าปัจจัยเชิงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยอนามัยเป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา เป็นเหมือนสุขอนามัยซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่องค์การควรจะปรับปรุงด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านระบบการประเมินผลงาน ด้านระบบการให้รางวัลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ผู้บริหารระดับกลางมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก องค์การไม่ควรมุ่งงานอย่างเดียว ควรสร้าง Quality of work life (QWL) ของบุคคลด้วย เพราะองค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงย่อมต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถ จะทำให้เกิดความสามารถทาง

การแข่งขัน (Competencies) ในด้านคุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) นวัตกรรม (Innovation) และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Customer Responsiveness) และต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการเปิดเสรีการค้าตามเงื่อนไขของ WTO ในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งผู้บริหารระดับกลาง ในอนาคตเป็นที่ยอมรับและคาดกันว่าจะมีหน้าที่หลักในการสร้างความสามารถทางการแข่งขัน (Competencies) ซึ่งความสามารถทางการแข่งขันข้างต้นจะมีองค์ประกอบพื้นฐานที่ประกอบไปด้วย คุณภาพที่เหนือกว่า (Superior Quality) ประสิทธิภาพที่เหนือกว่า (Superior Efficiency) นวัตกรรมที่เหนือกว่า (Superior Innovation) และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เหนือกว่า (Superior Customer Responsiveness)

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาว่า

1. ทำอย่างไรผู้บริหารระดับกลางเพศชายและผู้บริหารระดับกลางเพศหญิง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านความมั่นคงในงานและด้านความก้าวหน้า/โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง
2. เหตุใดผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จึงมีอายุของการปฏิบัติงานในบริษัทต่ำกว่า 5 ปี ว่ามีสาเหตุมาจากอะไรและทำอย่างไรให้ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ทำงานอยู่ในบริษัทนาน ๆ โดยไม่เปลี่ยนหรือย้ายงานบ่อย
3. ควรศึกษาความพึงพอใจในช่วงเศรษฐกิจดี เพื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในช่วงเศรษฐกิจฝืดตัวที่ได้ศึกษามาแล้ว
4. ควรศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารระดับล่าง เพื่อที่จะได้ทราบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจ