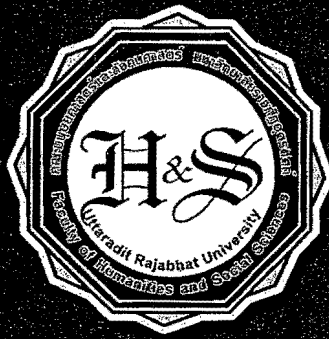
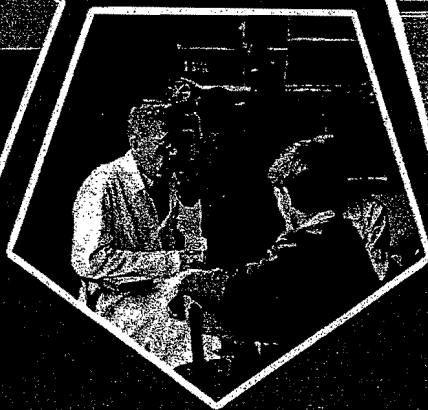
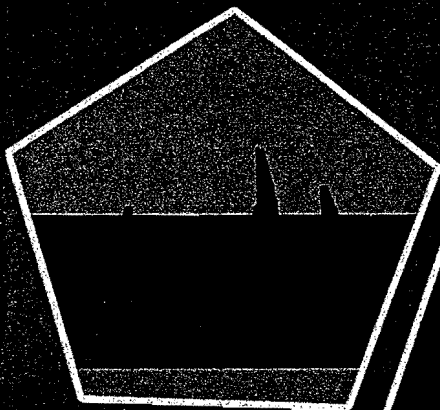




วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์



Journal of Humanities and Social Sciences

Uthradit Rajabhat University

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม 2559 - กันยายน 2559



๐.๗๗๗๗

วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เมษายน 2559 - กันยายน 2559

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

ISSN 2350-9317

เจ้าของ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ 53000
โทรศัพท์ 05541 6601-20 ต่อ 1401
+66 5541 6601-20 ต่อ 1401

กำหนดการพิมพ์ : วารสารราย 6 เดือน (2 ฉบับ/ปี)

ฉบับที่ 1 (ตุลาคม - มีนาคม)

ฉบับที่ 2 (เมษายน - กันยายน)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำวารสารสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ บทความวิชาการ และบทความวิจัย
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรคณะ มหาวิทยาลัยและบุคลากรภายนอกให้มีศักยภาพการทำงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นแหล่งตีพิมพ์วารสารเผยแพร่สู่สาธารณชน
4. เพื่อใช้เป็นแหล่งรวบรวมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางวิชาการและสร้างเครือข่ายวิชาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอก

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช วงศ์หล้า
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เวชกามา
รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ์ อินทจักร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรมล สุวรรณภาส
อาจารย์ดวงพร ปิณฑกิจกุล
อาจารย์เยาวเรศ แดงจวง
อาจารย์ภามรุ่งชี เดือนโอง
อาจารย์อรรณวดี แสงทอง
อาจารย์สุดารัตน์ รอดบุญส่ง

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ผู้ช่วยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
ผู้ช่วยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.สุประวีณ์ อ่อนจันทร์

กองบรรณาธิการ

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไพบูลย์ ช่างเรียน
2. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.อนุรักษ์ ปัญญาวัฒน์
3. ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ
4. ศาสตราจารย์ ดร.บุญพัน ดอกโธสง
5. รองศาสตราจารย์ ดร.สนม ครุฑเมือง
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิศักดิ์ อินทนนท์
7. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ แสงทอง
8. รองศาสตราจารย์ธณ โรจนตระกูล
9. รองศาสตราจารย์กวี ครอบแก้ว
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร ลิ้มสุข

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร
12. อาจารย์ ดร.วันชาติ นภาศรี
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ เวชกามา
14. อาจารย์ ดร.อำนาจ บุญอนันต์
15. อาจารย์ ดร.ภีร์วัฒน์ นนทะโชติ
16. อาจารย์ ดร.ยุพิน เกื่อนศรี
17. อาจารย์ ดร.สำเริง ถึงคุณ
18. อาจารย์ ดร.ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ
19. อาจารย์ ดร.พนมพร สารสิทธิ์ยศ
20. อาจารย์ดวงพร ปัทมกิจกุล

มหาวิทยาลัยพะเยา
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ผู้ดำเนินการจัดทำวารสาร

1. อาจารย์อภิรักษ์ ปานเพชร
2. อาจารย์อนันต์ จันทิหล้า
3. นายวัชรพงศ์ เครือบคนโท
4. นางจรรววรรณ กังวาล
5. นางสาวจุฑาทิพย์ พรหมจันทร์
6. นายไพจิตร สายจันทร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
2. ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ แสงทอง
4. รองศาสตราจารย์สุภาพร สุกสีเหลือง
5. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา สุวรรณศรี
6. รศ.ดร.จารุณี มณีกุล
7. รศ.ดร.ครรชิต ทะกอง
8. รศ.ดร.พัชรินทร์ สิริสุนทร
9. รศ.ดร.สนม ครุฑเมือง
10. รศ.จักรกฤษณ์ พิญาพวงษ์
11. รศ.ศุภพงษ์ ยืนยง
12. ผศ.ดร.สำราญ ท้าวเงิน
13. ผศ.ดร.วิศรา เหล่าบำรุง
14. ผศ.ดร.อิรวาวัฒน์ ชมระกา
15. ผศ.ดร.จันทร์เพ็ญ ชุมแสง
16. อาจารย์ ดร.วันชาติ นภาศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ออกแบบและจัดพิมพ์

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 27 ถนนอินใจมี ตำบลท่าอิฐ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53000
รูปปกวารสาร ที่มา : สัญลักษณ์คณะ, บทความวิชาการ, กิจกรรมคณะ

หมายเหตุ

1. บทความทุกเรื่องที่ตีพิมพ์ได้ผ่านการพิจารณาการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน
2. เนื้อหา ข้อความ ข้อคิดเห็นต่างๆ ในบทความวารสารฉบับนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความเอง
ทั้งนี้ไม่ถือเป็นพรหมลิขิตและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ



OWNER
Faculty of Humanities and Social Sciences, Uttaradit Rajabhat University
27 Injaime Rd. Tha-it Subdistrict, Muang District, Uttaradit Province, 53000
Telephone 05541 6601-20 ต่อ 1401
+66 5541 6601-20 ต่อ 1401

Publishing Schedule: Six monthly (2 issues/year)

- 1st Issue October - March
- 2nd Issue April - September

Objectives

1. To prepare the journal for promotions in publication of academic performance, articles and research reports.
2. To develop the potentials of individuals of the Faculty of Humanities and Social Sciences including those of Uttaradit Rajabhat University and external persons for more academic performance.
3. To be the center and source of journal publication and dissemination to public.
4. To be the source of collecting and sharing knowledge and build co-operative networks among internal and external academics.

Advisors

Assist Prof. Dr.Ruangdet Wongla	President of Uttaradit Rajabhat University
Assist Prof. Dr.Sombat Watchkama	Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences
Assoc. Prof. Sompit Suksaen	Faculty of Humanities and Social Sciences
Assist. Prof. Dr.Yongyut Inthajuk	Faculty of Humanities and Social Sciences
Assist. Prof. Dr.Niramon Suwangard	Faculty of Humanities and Social Sciences
Ms.Doungporn Behuttakijkool	Associate Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences
Mrs.Yaowares Tangjuang	Associate Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences
Mr.Panurungsee Duanhong	Associate Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences
Mrs.Arunyawadee Sangtong	Assistant Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences
Ms.Sudarat Rodboonsong	Assistant Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences

Editor

Dr. Suprave Oonjan

Editorial Staff

- | | |
|--|---|
| 1. Prof. Emeritus Dr.Palbul Changrean | National Institute of Development Administration |
| 2. Prof. Emeritus Dr.Anurak Panyanuwat | Chiang Mai University |
| 3. Prof. Dr.Sombat Karnjanakit | Chulalongkorn University |
| 4. Prof. Dr.Boonton Dockthaisong | Valaya Alongkom Rajabhat University under the Royal Patronage |
| 5. Assoc. Prof. Dr.Sanom Khрутmuang | Naresuan University |
| 6. Assoc. Prof. Dr.Phumisak Inthanon | Naresuan University |
| 7. Assoc. Prof. Dr.Suchart Saengthong | Nakhon Sawan Rajabhat University |
| 8. Assoc. Prof. Satana Rojanatrakul | Bangkok Thonburi University |
| 9. Assoc. Prof. Kawee Krongkaew | Kamphaeng Phet Rajabhat University |
| 10. Assist. Prof. Dr.Prayoon Limsuk | Phetchabun Rajabhat University |



11. Assist. Prof. Dr.Veera Lertsomporn
12. Dr.Wunchart Napsari
13. Assist Prof. Dr. Sombat Watchkama
14. Dr.Amnat Boonanont
15. Dr.Perawat Nonthachot
16. Dr.Yupin Thaunsri
17. Dr.Samrurng Tuengkun
18. Dr.Thanawat Jomprasert
19. Dr.Panaomporn Sarnsitthiyot
20. Ms.Doungporn Behuttakijkool

University of Phayao
Maejo University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University

Journal Producer Staff

1. Mr.Apinan Panphet
2. Mr.Anan Jantila
3. Mr.Watcharapong Kruabkonto
4. Mrs.Jaruwan Kangwan
5. Ms.Jutathip Promchan
6. Mr.Paijit Sayjan

Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences
Faculty of Humanities and Social Sciences

Article Peer Reviews

1. Prof. Dr.Boonton Dockthaisong
2. Prof. Dr.Sombat Karnjanakit
3. Assoc. Prof. Dr.Suchart Saengthong
4. Assoc. Prof. Dr.Supaporn Suksileung
5. Assoc. Prof. Dr.Nittaya Suwannasri
6. Assoc. Prof. Dr.Jarunee Maneekul
7. Assoc. Prof. Dr.Kanchit Tagong
8. Assoc. Prof. Dr. Patcharin Sirasoonthorn
9. Assoc. Prof. Dr.Sanom Khrutmuang
10. Assoc. Prof. Jakkrit Pinyaphong
11. Assoc. Prof. Supapong Yuneyong
12. Assist. Prof. Dr.Samran Tao-ngoen
13. Assist. Prof. Dr.Varisara Lawbaumrung
14. Assist. Prof. Dr.Irawat Chomraka
15. Assist. Prof. Dr.Chanphen Chumsang
16. Dr.Wunchart Napsari

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
Chulalongkorn University
Nakhon Sawan Rajabhat University
Srinakharinwirot University
Uttaradit Rajabhat University
Chiang Mai University
Naresuan University
Naresuan University
Naresuan University
Uttaradit Rajabhat University
Kamphaeng Phet Rajabhat University
Phetchabun Rajabhat University
Nakhon Sawan Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Uttaradit Rajabhat University
Maejo University

Designer and Print

URU Publisher 27 Injaimee Rd. Tha-It Subdistrict,Muang District, Uttaradit Province 53000
Cover photo sources : the faculty logo, academic articles, and activities

Note

1. All articles apparent in this journal are under publication consideration of double blind eminent peers.
 2. The contents, passages, and viewpoints in the articles are under the responsibility of the writers.
- It is not the responsibility of the editors.

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (เมษายน 2559 - กันยายน 2559) ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เป็นเวทีเปิดทางวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้สนใจได้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ งานวิจัย และผลงานสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เนื้อหาสาระในวารสารฉบับนี้ ประกอบด้วย บทความวิจัยและบทความวิชาการที่น่าสนใจ ล้วนมีเรื่องราวการค้นพบความรู้ แนวคิดใหม่ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถอ้างอิงโดยมีหลักฐานทางวิชาการ บูรณาการพัฒนางานความรู้ในศาสตร์และศิลป์ออกมาในงานวิชาการที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ ในด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านพัฒนาสังคม ด้านพัฒนาด้านบริหารการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีและด้านการจัดการ อย่างไรก็ตามการจัดการวารสารคณะจึงเป็นบทความทางวิชาการเป็นช่องทางหนึ่งที่จะเผยแพร่ความรู้ ความคิดและประสบการณ์ออกสู่วงวิชาการและสาธารณชน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ของผู้อ่านทุกท่านตามสมควร และขอขอบคุณ ผู้เขียน อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่มีส่วนให้วารสารฉบับนี้มีบทบาทที่มีคุณค่าและได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ และขอขอบคุณท่านผู้อ่านให้ความสนใจติดตามวารสารอย่างต่อเนื่อง หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะใดในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับด้วยความยินดี

อาจารย์ ดร.สุประวีณ์ อ่อนจันทร์
บรรณาธิการ

บทนำ



สวัสดีครับ วารสารฉบับนี้เป็นวารสารปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ซึ่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้จัดทำวารสารเพื่อใช้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการให้กับบุคลากร ซึ่งวารสารฉบับนี้มีบทความวิจัยและบทความวิชาการที่น่าสนใจหลายเรื่องที่เป็นองค์ความรู้ใช้ในการพัฒนาความเป็นมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมให้มีความสุข เช่นบทความวิจัย การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสะเต็มศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิดวิเคราะห์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือการวิจัยเชิงวิเคราะห์การร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20 และบทความวิชาการต่างๆ ซึ่งมีความโดดเด่นด้วยเนื้อหาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้ที่สนใจและสาธารณชนทั่วไป

สุดท้ายนี้ ผมต้องขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความ และท่านผู้ส่งบทความทางวิชาการทุกๆ ท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ส่งบทความวิชาการในครั้งนี้นี้ และขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำวารสารทุกๆ ท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย ขอขอบคุณครับ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ เวชกามา
(คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

แอสเพอร์เกอร์ ซินโดรม

เพิ่มพร สุ่มมาตย์..... 1

บทความวิจัย

การจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตาก

ภูธนภัส พุ่มไม้..... 11

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการสะเต็มศึกษาเพื่อส่งเสริมความสามารถ
ในการคิดวิเคราะห์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา

กมลฉัตร กล่อมอิม..... 27

ชุดกิจกรรมพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เรื่อง ASEAN Countries and I
โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) สำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ จังหวัดอุตรดิตถ์

ดวงกมล ช่วยศรี..... 43

รูปแบบการจัดการพลังงานชุมชนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่อำเภอเขาชัย
จังหวัดเพชรบูรณ์

ปิยรัตน์ มุลศรี..... 59

การออกแบบฐานข้อมูลหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ
ของหลักสูตรสาขาวิชาศิลปกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อภิรักษ์ ปานเพชร..... 79

ผลการใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อเสริมการจัดการเรียนรู้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ
วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อุบลรัตน์ พูลทรัพย์..... 93

การร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 20

วีระ เลิศสมพร..... 109

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กฤษฎิญา มุสศรี.....	121
การจัดการตามมาตรฐานสถานบริการด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ในจังหวัดพิษณุโลก เอกสิทธิ์ หาแก้ว.....	139
สื่อผสม 3 มิติ ชุด “ในมุมมองของชีวิต” จาตุรนต์ จรรย์รัตน์กุล.....	155
คำแนะนำสำหรับผู้ส่งบทความวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	169



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

Factor Component Analysis that Related to Job Satisfaction of the Small
and Medium Business Employee

กฤษฎิยา มุลศรี*

Kristiya Moonsri*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 550 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงาน 3) กลุ่มทีมงาน ด้านสภาพการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) กฎระเบียบและการจัดการ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานด้านกฎระเบียบและการจัดการ รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทนด้านความก้าวหน้า สภาพการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับกลุ่มทีมงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการทำงาน, ผลประโยชน์ตอบแทน, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, สภาพการทำงาน

*อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

*Instructor of Management Division, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University, Phetchabun.



Abstract

This research aims to analyze the survey components of the factors that were associated with the job satisfaction of the small and medium sized businesses (SME) employee. The sampling group was the 550 SME's employees in Phetchabun province. The tool for data collecting was a five rating scale questionnaires. The statistics used in this research were percentage, pearson correlation coefficient and the exploratory factor analysis (EFA). From the research, it found that there are 2 factors in the benefit: 1) compensation and welfare, 2) advancement. And there are 3 factor in the relationship: 1) supervisor 2) co-workers 3) teams work. The working condition composes of 2 factors: 1) the regulation and management, 2) environment to work. In addition, the most importance factor which related to job satisfaction of the work is a working conditions and regulatory management. And the factor followed by compensation and welfare, relationship with supervisor, benefits of advancement, working conditions in the work environment, relationships with co-workers, and relationship with team, respectively.

Keywords: job satisfaction, benefits, relationship with others, working conditions

ความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานในองค์กรมีความจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการผลิตในหลายๆ ด้าน เช่น เงินทุน คน เครื่องจักร อุปกรณ์ เป็นต้น แต่เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรคือ คน โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งส่วนใหญ่ใช้ “คน” ในการขับเคลื่อนดำเนินงาน ทั้งภาคการผลิต ภาคพาณิชย์ และภาคบริการ และเป็นที่ทราบกันดีว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นเป็นงานที่มีความท้าทายมาก เนื่องจากความเชื่อที่ว่า การทำงานกับธุรกิจขนาดใหญ่หรือทำงานในหน่วยงานภาครัฐจะมั่นคงและมีผลตอบแทนที่ดีกว่า การลาออก การย้ายงานของพนักงานเพื่อไปทำงานกับธุรกิจขนาดใหญ่หรือหน่วยงานภาครัฐจึงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะต้องหาวิธีการเพื่อรักษพนักงานที่มีความรู้ มีทักษะความชำนาญ ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่หรือความผูกพันต่อองค์กร (Nguyen, al et, 2014; Mohammed & Eleswed, 2013; ดนตรีทวี ไทรวิจิตร มนตรี พิริยะกุล และประยงค์ มีใจซื่อ, 2555) รวมทั้งมีกลุ่มนักวิจัย (Griffeth, Hom



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

& Gaertner, 2000; Vidal, Vall & Aragon, 2007) ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดี โดยพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่ชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ ย่อมถือได้ว่าเป็นการสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันไม่แพ้การมีเงินทุนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย กล่าวคือพนักงานจะทุ่มเท กระตือรือร้น ทำงานเต็มศักยภาพ และคงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการนำไปใช้ในการบริหารให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดการทุ่มเท ตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพและ ต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรายละเอียดด้านขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีรายละเอียดเนื้อหาประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษา คือ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, และสภาพการทำงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 71,349 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2557)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 382 ตัวอย่าง หรือหากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างคือ 398 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามงานวิจัยนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 550 ตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้จากการการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane และเปิดตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน น่าเชื่อถือมากขึ้น และรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) และแจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาการทำการวิจัย คั่นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2558 – กรกฎาคม 2559

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้น เต็มใจและสนุกสนานร่าเริง เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว เขาก็จะมีความพยายามอดสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ วิชัย แหวนเพชร (2548, น. 136) และโรบินส์และจัจจ์ (Robbins & Judge, 2009, p. 83) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกที่เป็นบวกเกี่ยวกับงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินลักษณะของงานที่เขาปฏิบัติ และนิติพล ภูตะโชติ (2556, น. 170) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสิ่งต่างๆ ที่พวกเขาได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และกานดา จันทร์แย้ม



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

(2556, น. 109) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นการศึกษาถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน รวมถึงนักวิชาการในต่างประเทศได้ให้ความหมาย ของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ ความรู้สึกที่เป็นบวกเกี่ยวกับงาน ซึ่งเกิดจากการประเมินลักษณะของงานที่เขาปฏิบัติ หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Colquitt, Lepine & Wesson, 2011, p. 105)

จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกมีความสุข ชอบใจพอใจ หรือรู้สึกเป็นบวกต่องานที่ตนปฏิบัติ

ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สรุปได้ (วิชัย แหวนเพชร, 2548, น. 136 - 137) ดังนี้

1. เสริมสร้างบรรยากาศและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจทำงาน ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ลดการขาดงาน การลางาน แต่จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างความเป็นอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับ ความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงว่า เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจ พนักงานก็ทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองไม่จำเป็นต้องมี พันธการต่าง ๆ มาควบคุมไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องจ้องมากำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งย่อมเป็นการสิ้นเปลืองไม่น้อย

3. ส่งเสริมการบริหารแบบประชาธิปไตย เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจย่อมมีผลทำให้การบริหารงานเป็นแบบเปิดโอกาสให้พนักงานคิดอิสระ แสดงความคิดเห็นหรือแสดงความรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ฉะนั้น ความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งเสริมและมีผลให้การบริหารเป็นไปอย่างประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

4. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มผลผลิต ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีสองปัจจัย โดยเฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบได้ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivator factors) มีรายละเอียด (ชูชัย สมितिไกร, 2554, น. 277-278) ดังนี้

ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอ้อ้อมอารี และสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relationship with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสดง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา
5. เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป
7. สถานภาพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อ
2. ความยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับ บัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้จากพฤติกรรมที่ผู้อื่นแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่นๆ



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

ทฤษฎีความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยความต้องการตามลำดับขั้นของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ประกอบไปด้วย 5 ขั้น และมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 คือความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ขั้นที่ 2 เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety and security needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย ขั้นที่ 3 คือความต้องการความรักและผูกพันทางสังคม (love and belonging needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ ขั้นที่ 4 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (self-esteem needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมาซึ่งความต้องการในขั้นนี้ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจใจตนเอง และขั้นที่ 5 คือความต้องการในการพิสูจน์ตนเอง (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ สรุปว่า มนุษย์มีความต้องการสามารถแยกได้ 3 ประการ (วิชัย แหวนเพชร, 2548, น. 101) คือ

1. E = Existence (ความต้องการอยู่รอด) หมายถึง ความต้องการของบุคคลทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

2. R = Relatedness (ความต้องการมีความผูกพันกับสังคม) หมายถึง บุคคลจะต้องการการยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร เช่น ต้องการเป็นสมาชิก เป็นหัวหน้า เป็นกรรมการ หรือเป็นผู้นำ เป็นต้น

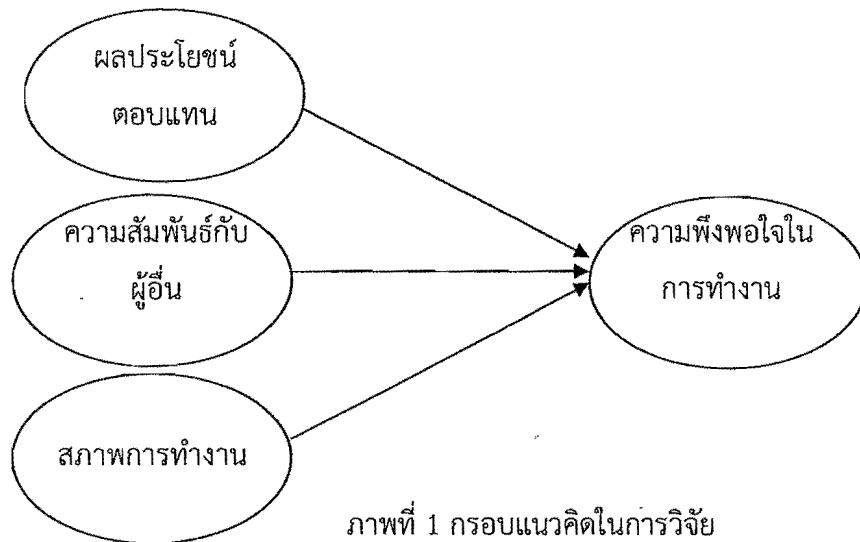
3. G = Growth (ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา สถานภาพของตนเอง ได้แก่ ต้องการเจริญก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องการมีประสบการณ์ใหม่ๆ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น เป็นต้น



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรสำหรับการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ผลประโยชน์ตอบแทน, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน และมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่ง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ และข้อคำถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยคำถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ได้หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการตรวจดัชนีความ สอดคล้องผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม โดยมีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 0.60 – 1 คะแนน และทดลองใช้ แบบสอบถาม (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัค (Cronbachs' alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .930 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (percentage)

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory factor Analysis : EFA) สำหรับตัวแปรแฝง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบตั้งฉาก ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) โดยตัวบ่งชี้ ที่ยังคงอยู่ในโมเดลต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2554, และ ยุทธ ไทยวรรณ, 2557)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.9 และมีอายุช่วง 21-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ อายุ ช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุช่วง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.7 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 9.6 และอายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 55.1 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 40 แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.5 และหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.4 มัธยมตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 21.6 มัธยมตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 20 ปริญญาตรี 18.4 และ อนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ มีตำแหน่งพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.1 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด อยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

คิดเป็นร้อยละ 36.4 รายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.2 รายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.9 รายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีรายได้ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.3 และกลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์กรระยะเวลา 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาคือ ระยะเวลา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.9 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 ระยะเวลา 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.7 ระยะเวลา 6-8 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 และระยะเวลา 8-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน ด้วยวิธี Principal Components Analysis และเลือกวิธีการหมุนแกน Varimax พบค่า Kaiser-Meyer-Olkin = 0.633, 0.628, 0.732 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 และพบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 808.266, 641.136, 465.483 ค่า Significant = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่า KMO and Bartlett's Test of Sphericity

สถิติที่ทดสอบ	ค่าสถิติ		
	ผลประโยชน์ตอบแทน	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0.633	0.628	0.732
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	808.266	641.136	465.483
Df	28	28	15
Sig.	0.000	0.000	0.000

และจากสกัดองค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยวิธี Principal Components Analysis และเลือกวิธีการหมุนแกน Varimax พบว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีองค์ประกอบที่มีค่าไอแกนมากกว่า 1 อยู่ 2 องค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีองค์ประกอบที่มีค่าไอแกนมากกว่า 1 อยู่ 3 องค์ประกอบ



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

และด้านสภาพการทำงาน มีองค์ประกอบที่มีค่าไอแกนมากกว่า 1 อยู่ 2 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ตัวแปร	ผลประโยชน์ตอบแทน	
	องค์ประกอบย่อย	
	1	2
องค์กรมีระบบสวัสดิการ และประโยชน์ต่างๆ ที่ดี	.751	
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ	.689	
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ	.621	
องค์กรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	.569	
องค์กรนี้ มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะให้มากขึ้น	.523	
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถ		.849
การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม		.647
การทำงานในองค์กรนี้ โอกาสก้าวหน้า		.537
Eigen value	2.471	1.531
Cumulative % of variance	30.885	50.027

จากตารางที่ 2 พบองค์ประกอบย่อยที่ 1 เรียกว่า “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” ประกอบด้วย 5 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .523 ถึง .751 ค่าไอแกนเท่ากับ 2.471 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 30.885 หมายถึงองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 30.885 และองค์ประกอบย่อยที่ 2 เรียกว่า “ความก้าวหน้า” ประกอบด้วย 3 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .537 ถึง .849 ค่าไอแกนเท่ากับ 1.531 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 50.027 หมายถึงองค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 50.027



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

ตารางที่ 3 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับผู้อื่น		
	องค์ประกอบย่อย		
	1	2	3
ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน	.787		
มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา	.783		
ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	.553		
เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน		.774	
เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี		.683	
ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน		.559	
ผู้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ เมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว			.830
เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก			.539
Eigen value	2.242	1.549	1.063
Cumulative % of variance	28.027	47.383	60.669

จากตารางที่ 3 พบองค์ประกอบย่อยที่ 1 เรียกว่า “ผู้บังคับบัญชา” ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .553 ถึง .787 ค่าไอเกนเท่ากับ 2.242 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 28.027 หมายถึงองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 28.027 องค์ประกอบย่อยที่ 2 เรียกว่า “เพื่อนร่วมงาน” ประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .559 ถึง .774 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.549 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 47.383 หมายถึงองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 47.383 และองค์ประกอบย่อยที่ 3 เรียกว่า “กลุ่มทีมงาน” ประกอบด้วย 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .539 ถึง .830 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.063 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 60.669 หมายถึงองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 60.669



วารสารวิชาการ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ตารางที่ 4 แสดงน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ตัวแปร	สภาพการทำงาน	
	องค์ประกอบย่อย	
	1	2
กฎระเบียบ สิทธิ ต่าง ๆ ขององค์กร เหมาะสม	.846	
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย	.674	
เครื่องมือ/อุปกรณ์ เพียงพอและเหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน	.568	
สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ		.796
มีอิสระและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง		.745
การมอบหมายงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง		.535
Eigen value	2.316	1.094
Cumulative % of variance	38.601	56.835

จากตารางที่ 4 พบองค์ประกอบย่อยที่ 1 เรียกว่า “กฎระเบียบและการจัดการ” ประกอบด้วย 3 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .568 ถึง .846 ค่าไอเกนเท่ากับ 2.316 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 38.601 หมายถึงองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 38.601 และองค์ประกอบย่อยที่ 2 เรียกว่า “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย 3 ตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .535 ถึง .796 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.094 ค่าความแปรปรวนรวมสะสมเท่ากับ 56.835 หมายถึงองค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของข้อมูลได้ร้อยละ 56.835

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทน, ความสัมพันธ์กับผู้อื่น, สภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	ผลประโยชน์ตอบแทน		ความสัมพันธ์กับผู้อื่น			สภาพการทำงาน	
	Be1	Be2	Re1	Re2	Re3	En1	En2
ความพึงพอใจในการทำงาน	.518**	.463**	.492*	.379*	.079	.522*	.393**

** . Correlation is significant at the 0.01 level.



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานด้านกฎระเบียบและการจัดการ (En1) $r = .522$ รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Be1) $r = .518$ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Re1) $r = .492$ ผลประโยชน์ตอบแทนด้านความก้าวหน้า (Be2) $r = .463$ สภาพการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (En2) $r = .393$ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Re2) $r = .379$ และความสัมพันธ์กับกลุ่มทีมงาน (Re3) $r = .079$ ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน มีองค์ประกอบย่อย (Factor) ดังนี้

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ Factor ที่ 1 “ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” ประกอบด้วย 1) องค์กรมีระบบสวัสดิการ และประโยชน์ต่างๆ ที่ดี 2) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ 3) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ 4) องค์กรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน 5) องค์กรมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะให้มากขึ้น และ Factor ที่ 2 “ความก้าวหน้า” ประกอบด้วย 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถ 2) การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม 3) การทำงานในองค์กรนี้มีโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกัน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก และสอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโตหมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสถานภาพของตนเอง ได้แก่ ต้องการเจริญก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน ต้องการมีประสบการณ์ใหม่ๆ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น เป็นต้น ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านเงินเดือนสวัสดิการและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ Factor ที่ 1 “ผู้บังคับบัญชา” ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชาให้เป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน 2) มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา 3) ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

Factor ที่ 2 “เพื่อนร่วมงาน” ประกอบด้วย 1) เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านเสมอ เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน 2) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี 3) ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน Factor ที่ 3 “กลุ่มทีมงาน” ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชา ดูแล เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ เมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว 2) เพื่อนร่วมงานไม่มีความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวก สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการมีความผูกพันกับสังคม คือ บุคคลจะต้องการการยอมรับ การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ในขั้นที่ 3 คือมนุษย์ต้องการความรักและผูกพันทางสังคม มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ในปัจจัยป้องกัน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือพนักงานจะพึงพอใจในการทำงานเมื่อมีการติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านสภาพการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ Factor ที่ 1 “กฎระเบียบและการจัดการ” ประกอบด้วย 1) กฎระเบียบ สิทธิ ต่างๆ ขององค์กร เหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย 3) เครื่องมือ/อุปกรณ์ เพียงพอและเหมาะสม สำหรับการปฏิบัติงาน Factor ที่ 2 “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย 1) สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2) มีอิสระและสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง 3) การมอบหมายงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กในปัจจัยป้องกัน ด้านการบริหารงาน และสภาพการทำงาน คือ พนักงานจะพึงพอใจในการทำงานเมื่อองค์กรมีการบริหารงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ที่พร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

และพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสภาพการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด คือ สภาพการทำงานด้านกฎระเบียบและการจัดการ รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทนด้านความก้าวหน้า สภาพการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับในกลุ่มทีมงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) และพบว่า นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคง



วารสารวิชาการ

มนุษยศาสตร์/ศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต

ในอาชีพ สัมพันธภาพ กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ วิธีปกครอง บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ โอกาส และความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ในการวางแผนกลยุทธ์สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมุ่งปรับปรุง ในด้านกฎระเบียบและการจัดการองค์กร ให้องค์กรมีกฎระเบียบและสิทธิต่างๆ ของพนักงานอย่างเหมาะสม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพพนักงาน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ให้กับพนักงาน เป็นต้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน ให้โอกาสพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และมีความเป็นกันเองกับพนักงาน เป็นต้น ด้านความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งควรเป็นไปด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม และพนักงานทุกคนมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีความปลอดภัยและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงานและ ด้านชีวิตส่วนตัว และความสัมพันธ์กับกลุ่มทีมงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสามัคคีกัน ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก และผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือพนักงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัย ดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเมื่อ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานเต็มใจ ทุ่มเท และมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพและคงอยู่กับองค์กรต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนตรีทวี ไทโรจิตร มนตรี พิริยะกุล และประยงค์ มีใจซื่อ. (2555). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัททีโอที จำกัด (มหาชน). *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 5(2): 93-102.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2557). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ), คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2557). รายงานสถานการณ์ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2557, จาก <http://www.sme.go.th/th/images/data/SR/download/2014/07july/บทที่%204%20จำนวนและการจ้างงาน%20SMEs%20ปี%202556.pdf> []
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. & Wesson, M.J. (2011). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. (2 nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(463), 88.



- Mohammed, F. & Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organization Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53.
- Nguyen, T.N., Mai, K.N. & Nguyen, P.V. (2014). Factors Affecting Employees' Organizational Commitment-A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*. 2(1), 7-11.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Vidal, S. E., Valle, S. R. & Aragon, B. I. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*, 60, 1272-1281.