

# ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด Factors Influencing Employees' Working Satisfaction of Clean for Green Co., Ltd.

อาณัติ หาญณรงค์\* และทศพร มะหะหมัด  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Anat Hannarong\* and Tosaporn Mahamud  
Graduate of Business Administration, Kasem Bundit University, Bangkok

Received: June 26, 2024  
Revised: September 3, 2024  
Accepted: September 4, 2024

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-30 ปี ทำงานเป็นพนักงานทำความสะอาดห้อง มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีรายได้  $\leq 20,000$  บาทต่อเดือน ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานมีความสำคัญปานกลาง และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่าง และด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและนโยบายของบริษัทไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญ ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1) พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคลีน ฟอร์ กรีน จำกัด เป็นการสร้างขวัญของพนักงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2) พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นผลต่อการสร้างคุณภาพการทำงานให้กับ บริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด การศึกษานี้เสนอแนะให้บริษัทกำหนดนโยบายการจัดการที่ชัดเจน ประเมินและพัฒนาความสามารถของหัวหน้างาน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย เงินเดือนที่เหมาะสม ให้โอกาสในการรับรู้ของพนักงาน และความมั่นคงของงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัยคำจูน ความพึงพอใจ ธุรกิจรับเหมาช่วงแรงงานให้กับองค์กร

## Abstract

This study aimed to 1) study the supporting factors of employees' work performance of the Clean for Green Co. Ltd. 2) study the level of employees' working satisfaction of Clean for Green Co. Ltd. The questionnaire was used with the sample of 230 people. The analysis was performed by percentage, mean, and hypothesis testing using a one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The results of the study found that most of the respondents were male, aged 21-30 years, working as room cleaners, with 1-5 years of experience, and an income of  $\leq 20,000$  baht per month. The supporting factors of work performance were found to be moderately important and job satisfaction was moderate. Hypothesis testing found that personal information, job position, and average monthly income significantly affected job satisfaction at the statistical significance level of .05. However, differences in gender, age, marital status, working conditions, job security, and supervisory supervision significantly influenced job satisfaction. Meanwhile, relationships with supervisors and coworkers, and company policies had no significant impact. The results of objective 1 found that supporting factors of job security influenced job satisfaction of employees of Clean for Green Co., Ltd., which effectively built employee morale. The results of objective 2 found that supporting factors of salary and job security influenced job satisfaction of employees, resulting in the creation of quality of work for Clean for Green Company. This study recommended that the company should set clear management policies, evaluate and develop the competence of supervisors, promote activities to strengthen the relationship between supervisors and coworkers, create a conducive working environment and appropriate salary, and provide opportunities for employee recognition and job security.

**Keywords:** Supporting Factors, Satisfaction, Labor Subcontracting Business for Organizations

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในอุตสาหกรรมบริการ เพราะเมื่อไม่มีมนุษย์ก็ไม่มี การดำเนินการอะไรทั้งสิ้น และเป็นสิ่งที่ช่วยเป็นแรงผลักดันองค์การให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น วิกรม ปิตีสุข และคณะ (2566) ดังนั้น พนักงานจะนำพาองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์การ บุคลากรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเพื่อให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย ดังคำกล่าวของ CEO ของสายการบิน Southwest Airline “พนักงานมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ส่วน ลูกค้าสำคัญรองลงมาเป็นอันดับ 2” และ “พนักงานที่มีความสุขจะทำงาน และให้บริการแก่ลูกค้า อย่างทุ่มเท” (Light, 2023) หากบุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดความขยันและกระตือรือร้นในการทำงานไม่รับรู้สิ่ง ใหม่ ๆ ทำงานด้วยคุณภาพมีการขาดงาน การมาสาย และการลาออกจากงาน หน่วยงานหรือผู้ประกอบการที่มีส่วน เกี่ยวข้องต้องเข้ามาปรับปรุงดูแล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดการ ลาออกของพนักงาน เนื่องจากการลาออกของพนักงานไม่ว่าจะจำนวนมาก หรือน้อยอาจจะทำให้องค์การขาดพนักงาน มีความรู้ความสามารถได้ และอาจมีต้นทุนในการคัดสรรพนักงานเข้ามาทดแทน เช่น การประกาศรับสมัครพนักงานใหม่ การฝึกอบรม และกว่าจะเป็นพนักงานที่มีคุณภาพที่สามารถให้คุณค่าให้แก่องค์การอาจจะต้องใช้เวลานาน อาจทำให้ องค์การเสียเวลา และเสียผลประโยชน์บางอย่างไปในเวลานั้น ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องทำการโน้มน้าวจิตใจของ พนักงานและปลูกฝังให้บุคลากรคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นพนักงานที่มีคุณค่าที่ทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ (Abbasi, et al., 2024)

จากการแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ธุรกิจภาคท่องเที่ยวและบริการธุรกิจโรงแรมจะทยอยฟื้นตัวในปี 2565-2566 (บุญชนะ เจริญผล และอภิรัตน์ กังสดารพร, 2565) ในปัจจุบันสถานการณ์การท่องเที่ยวในปี 2566 มีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง หลังมาตรการผ่อนคลาจากภาครัฐบาลส่งผลทำให้การแข่งขันในตลาดธุรกิจโรงแรมเป็นไปอย่างรุนแรงขึ้น ดุลพิเศษ แสนวิเศษ และคณะ (2566); ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2566) ประเมินว่าในปี 2566 รายได้ของธุรกิจโรงแรมและที่พักน่าจะเติบโตต่อเนื่องแต่การฟื้นตัวยังไม่ทั่วถึง โดยกลุ่มโรงแรมและที่พักที่น่าจะฟื้นตัวได้ดี มองว่ายังเป็นกลุ่มที่อยู่ในจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวไทย นอกจากนี้ในปี 2566 กลุ่มที่รองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติน่าจะกลับมาตีมากขึ้นอย่างกลุ่มที่ทำตลาดจับกลุ่มนักท่องเที่ยวต่างชาติภูมิภาคเอเชีย และภูมิภาคตะวันออกกลาง และกลุ่มโรงแรมที่มีรายได้จากการจัดงานอีเว้นท์และประชุมสัมมนา โดยเฉพาะกลุ่มที่จับตลาดการประชุมสัมมนาของหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรระหว่างประเทศน่าจะมีโอกาสในการฟื้นตัวได้ดี

จากการขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรมด้านการโรงแรมส่งผลให้ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรม ด้านการบริการมีความต้องการเป็นจำนวนมาก (สุรรัตน์ เยี่ยมตระกูล, 2566) อีกทั้งในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอุตสาหกรรมด้านการบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานทำความสะอาดห้องพักพนักงานทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ พนักงานล้างจาน พนักงานดูแลสวน ซึ่งการที่จะได้พนักงานที่มีคุณสมบัติ และทักษะตรงตามที่รับสมัครนั้นหายาก นอกจากนี้ยังประสบปัญหาเรื่องการเข้า-ลาออกจากงานจำนวนมาก รวมถึงการรับนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งเข้ามาปฏิบัติงานเพียงเพราะว่าต้องการหาประสบการณ์ หากโรงแรมยังไม่สามารถหาพนักงานเข้ามาทดแทน อาจส่งผลให้พนักงานที่อยู่ต่อขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากพนักงานในองค์กรไม่เพียงพอต่อการทำให้งานที่อาจทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น รวมถึงอาจการเหนื่อยล้า ความเครียดท้อแท้ในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นหน่วยงานหรือองค์กรต้องเข้ามาดูแล และแก้ไขปัญหาในการจัดหาแรงงานทางเลือกมาทดแทนเพื่อองค์กรจะสามารถก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ (Keithly, 2023)

บริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด เป็นการทำธุรกิจประเภทการจัดการหาคูคนกลางเพื่อการทำมาหากินและโรงแรมที่พักอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการที่ให้ความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อลักษณะทางกายภาพของโครงการที่แตกต่างกัน โดยครอบคลุมไปถึงการบริการที่มากกว่าการบริหารจัดการทรัพยากรอาคารประจำวันด้วยเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อเป็นการรักษาหรือเพิ่มมูลค่าให้กับโครงการ และเพื่อคุณภาพการเป็นอยู่ที่ถูกสุขอนามัย และเพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าที่เลือกใช้บริการในปัจจุบันบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมาก บริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับพนักงานเพราะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ และความพึงพอใจของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กร โดยสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป นักวิจัยเห็นว่า การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน นโยบายการบริหารขององค์กรการควบคุมดูแลของหัวหน้างานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานสภาพการทำงานเงินเดือนสถานภาพในการทำงานความมั่นคงในงานความพึงพอใจ ในการทำงานด้านลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการของบริษัทเพื่อเพิ่มศักยภาพองค์การทำงานของบริษัทให้ได้ประสิทธิภาพมากขึ้น

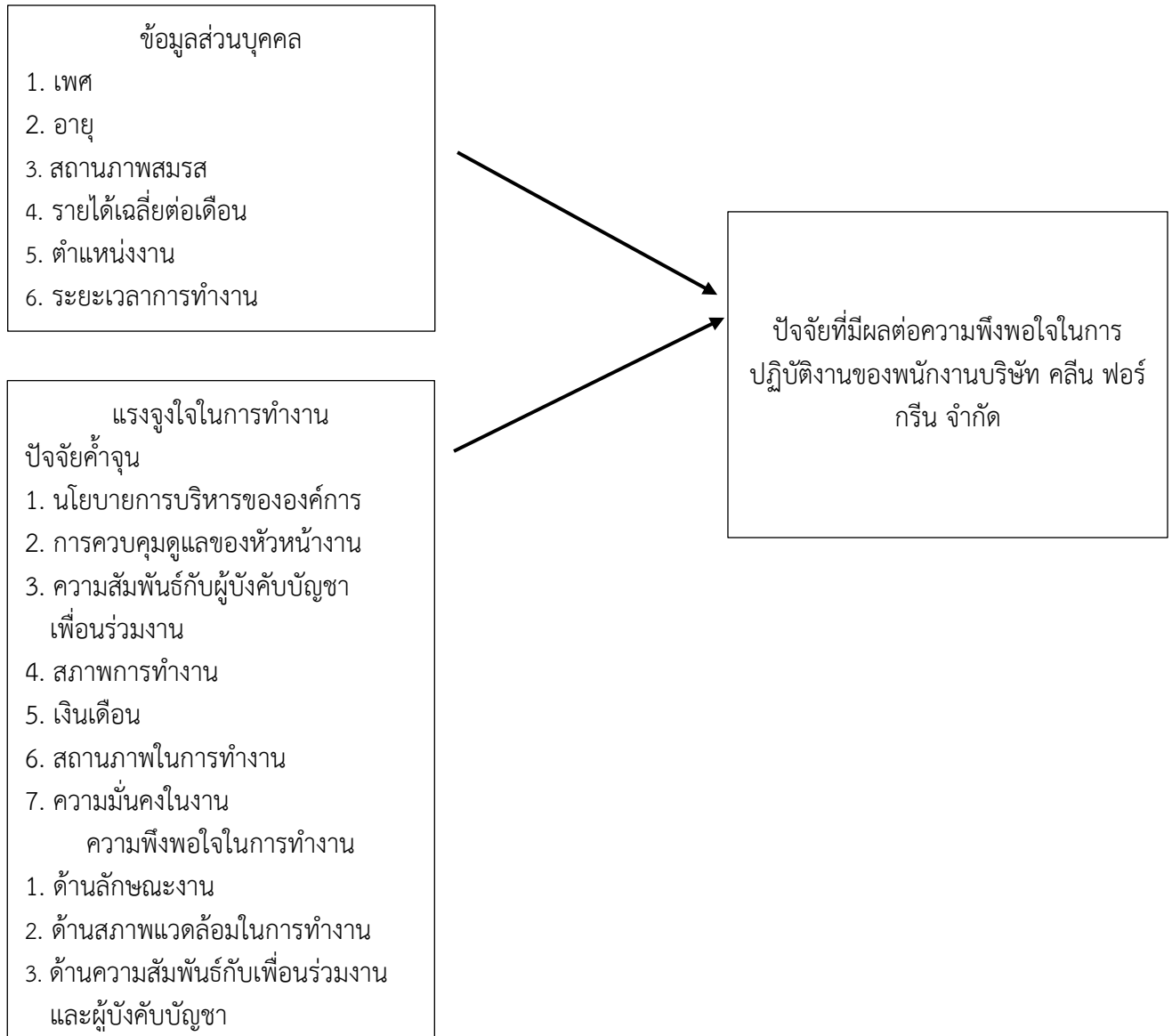
## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

Thant (2023) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของปัจจัยคำจูงเงินเดือนนโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน สภาพคุณภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้นความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านสวัสดิการของบริษัทความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วยเพราะความเจริญก้าวหน้าของการบริการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงจำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้มาใช้บริการ

การศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในงานมีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ทำการศึกษาดังนี้ สรุปการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้ประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของบริษัทฯ เนื่องจากเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทของพนักงานบริษัทคลีน ฟอร์ กรีน จำกัด สรุปการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ผู้ศึกษาได้ใช้ประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสวัสดิการของบริษัทฯ เนื่องจากเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทของพนักงานบริษัทคลีน ฟอร์ กรีน จำกัด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด
2. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด จำนวน 230 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ดำเนินการโดยคณะผู้วิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นออกแบบเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม แล้วนำทั้งหมดไปตรวจสอบความเที่ยงตรง ถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมี

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านค่า IOC = .801 ร่วมตรวจสอบการใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสระยะเวลาการทำงาน 2) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจำวนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด คำถามเป็นแบบค่าคะแนน 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (T-test) การวิเคราะห์แบบ (One-way ANOVA) และ ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด จำนวนทั้งหมด 545 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 ) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้เก็บข้อมูลกับประชากรทั้งหมด 230 ชุดจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด จำนวน 230 คน เป็นไปตามการสุ่มตัวอย่าง ของ Yamane

การศึกษาในครั้งนี้ใช้การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1967 : 56) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร (545 คน)

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05 (ปกตินิยมระดับความเชื่อมั่น 95%) สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$N = \frac{545}{(1 + 430(.05)^2)} = 230$$

ในการคำนวณนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 ราย

## ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 230 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 102 คน ร้อยละ 44 และเป็นเพศชาย จำนวน 128 คน ร้อยละ 56 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 159 คน ร้อยละ 69 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 48 คน ร้อยละ 21 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 23 คน ร้อยละ 10 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 128 คน ร้อยละ 56 สถานภาพโสด จำนวน 97 คน ร้อยละ 42 และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน ร้อยละ 2 ตามลำดับ ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดห้องพัก Room Attendant จำนวน 198 คน ร้อยละ 86 รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ Public Area Attendant จำนวน 15 คน ร้อยละ 7 เป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานล้างจาน Dish-washer จำนวน 10 คน ร้อยละ 4 เป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งพนักงานสวน Gardener จำนวน 7 คน ร้อยละ 3 ตามลำดับ ระยะเวลาการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 199 คน ร้อยละ 86 เป็นผู้ที่มิมีระยะเวลาการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 19 คน ร้อยละ 8 เป็นผู้มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 6 คน ร้อยละ 3 และเป็นผู้ที่มีระยะการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน ร้อยละ 3 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 205 คน ร้อยละ 89 รองลงมาเป็นผู้ที่มี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 จำนวน 18 คน ร้อยละ 8 ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน ร้อยละ 2 ผู้ที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน ร้อยละ 1 ตามลำดับ ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเงิน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว ( $\bar{X} = 2.90$ ) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายประจำวัน ( $\bar{X} = 2.83$ ) มีการปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี ( $\bar{X} = 2.78$ ) และอยู่ในระดับความสำคัญน้อย 1 รายการ ประกอบด้วย มีการจ่ายเงินพิเศษเป็นประจำทุกเดือนอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.36$ ) ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย ( $\bar{X} = 2.47$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 2 รายการ ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีทุกคน ( $\bar{X} = 2.62$ ) ท่านมักมีการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเวลางาน ( $\bar{X} = 2.53$ ) และอยู่ในระดับความสำคัญน้อย 2 รายการ ประกอบด้วยท่านและหัวหน้ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 2.38$ ) และหัวหน้าให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.36$ ) ตามลำดับ

3. ด้านสภาพในการทำงาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านสภาพในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 2.53$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.60$ ) ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.60$ ) ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.53$ ) และอยู่ในระดับความสำคัญน้อย 1 รายการ คือ หน่วยงานของท่านให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.40$ ) ตามลำดับ

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย ( $\bar{X} = 2.50$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ ประกอบด้วยองค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ ( $\bar{X} = 2.58$ ) และอยู่ในระดับความสำคัญน้อย 3 รายการ ประกอบด้วย องค์การมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 2.47$ ) หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย นโยบายให้ทุกคนได้รับทราบสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 2.47$ ) นโยบายขององค์การมีความสอดคล้องกับการบริหารของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 2.46$ ) ตามลำดับ

5. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 2.67$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ ประกอบด้วย สถานที่ทำงานเหมาะแก่การทำงานไม่อึดอัด ( $\bar{X} = 2.89$ ) อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 2.62$ ) หน่วยงานได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.58$ ) และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยสวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 2.57$ ) ตามลำดับ

6. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย ( $\bar{X} = 2.47$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญน้อย 4 รายการ ประกอบด้วย การทำงานในองค์การนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของ ( $\bar{X} = 2.47$ ) ตำแหน่งที่ทำ ทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ( $\bar{X} = 2.45$ ) มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป ( $\bar{X} = 2.37$ ) และคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต ( $\bar{X} = 2.37$ ) ตามลำดับ

7. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน พบว่า ระดับความสำคัญปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย ( $\bar{X} = 2.45$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญน้อย 4 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบการบริหารงานเกี่ยวกับการปกครองพนักงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.49$ ) ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายงานให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย ( $\bar{X} = 2.45$ ) ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ( $\bar{X} = 2.45$ ) และผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการ และแก้ปัญหาด้วยเหตุผล ( $\bar{X} = 2.43$ ) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 2.54$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 4 รายการ คือ ด้านเงินเดือน ( $\bar{X} = 2.72$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 2.67$ ) ด้านสถานภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.53$ ) และความสำคัญน้อย 4 รายการประกอบด้วย ด้านนโยบายของการบริหารงาน ( $\bar{X} = 2.50$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.47$ ) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 2.45$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 2.42$ ) ตามลำดับ

ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ( $\bar{X} = 2.48$ ) และเมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 รายการ คือ ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.53$ ) และอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย 3 รายการประกอบด้วยงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.47$ ) ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.47$ ) และงานที่ได้รับมอบหมายมีการอธิบายขอบเขตและความรับผิดชอบอย่างชัดเจนจากบริษัทฯ ( $\bar{X} = 2.44$ ) ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง 4 รายการ คือ บริษัทฯ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานว่ามีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ( $\bar{X} = 2.69$ ) สถานที่ทำงานมีความเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.58$ ) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อสุขภาพและชีวิตขณะปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.55$ ) และอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย 1 รายการคือ บริษัทมีการบริหารจัดการด้านความสะอาดของห้องอาหารพนักงาน ห้องน้ำ ล็อบเกอร์ ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.49$ ) ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ( $\bar{X} = 2.54$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมให้ความเป็นธรรมต่อทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 2.67$ ) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือแก่ท่าน เมื่อเกิดปัญหา ( $\bar{X} = 2.53$ ) และอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย 2 รายการ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.50$ ) และท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X} = 2.47$ ) ตามลำดับ

4. ด้านสวัสดิการของบริษัทฯ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของบริษัทฯ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ( $\bar{X} = 2.48$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง 1 รายการ คือ สวัสดิการด้านการฝึกอบรม เช่น การเพิ่มทักษะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.56$ ) และอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย 3 รายการประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพ

เช่น มีการตรวจสอบสภาพประจำปีมีความเหมาะสม และตรงกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ) สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา (โอที) ค่าเช่าบ้าน การกู้ยืมเงินเพื่อความจำเป็น มีความเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.45$ ) และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ท่านได้รับจากองค์กรเช่น สวัสดิการลาหยุดต่าง ๆ เช่น ลาป่วย ลาพัก ร้อน มีความเหมาะสมเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.42$ ) ตามลำดับ

5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง ( $\bar{X} = 2.52$ ) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง 2 รายการ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.58$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.54$ ) และอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย 2 รายการคือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ) และด้านสวัสดิการของบริษัทฯ ( $\bar{X} = 2.48$ ) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคคลที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.119 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  คือ เพศแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.885 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  คือ อายุแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.657 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  คือ สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคคลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า บุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  คือ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าของข้อมูลส่วนบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด พบว่าบุคคลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคคลที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน พอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis

of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% บุคคลที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง H1 คือ ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด พบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานพนักงานทำความสะอาดห้องพัก กับพนักงานล้างจาน พนักงานทำความสะอาด พื้นที่สาธารณะกับพนักงานล้างจานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ที่แตกต่างกัน ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด มีค่า Sig. เท่ากับ 0.339 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง H1 คือ ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า 10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าที่น้อยกว่า 10 พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมมีผลต่อความพึงพอใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญในการปฏิบัติงานโดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญน้อย เพราะเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญที่น้อยประกอบด้วย การทำงานในองค์กรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว และตำแหน่งที่ทำงานทำให้เกิดความมั่นคงทางการเงินความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไปมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นันทะจันทร์, และคณะ (2566) ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจค้าขายสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยองและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ กล้าหาญ (2567) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง เพราะผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมให้ความเป็นธรรมเท่าเทียมกันให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาในการทำงานได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นทีมอัน ส่งผลต่ออิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอันเป็นผลต่อการสร้างคุณภาพการทำงานให้กับ บริษัท คลีน ฟอร์ กรีน จำกัด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในความพึงพอใจระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ทศวรรณ เศวตบุบผา (2566) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

เชิงนโยบายและการบริหารขององค์กร บริษัทควรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนทั้งในด้านหน้าที่การทำงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง นโยบายสวัสดิการที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้ของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ตลอดจนนโยบายผลตอบแทนที่แน่นอนและเป็นธรรมและสื่อสารให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึงบริษัทควรจัดให้มีการประเมินผลหัวหน้างานเพื่อให้ทราบว่า หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานที่รับผิดชอบ และสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีมาตรฐาน และขั้นตอนในการทำงานที่ดี ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเสมอภาคเท่าเทียมกันด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมปฏิบัติ หรือทำกิจกรรมร่วมกันอาจเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

เชิงวิชาการเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสาธารณะประโยชน์ แต่ละกิจกรรมอาจเป็นการร่วมมือกันทำกิจกรรมระหว่างพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน หรือบางกิจกรรมเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน บริษัทควรดูแลและปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เช่น เรื่องอุปกรณ์ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ และการถ่ายเทของอากาศ ในที่ทำงานบริษัทอาจส่งแบบสอบถามให้พนักงานเสนอข้อแนะนำในเรื่องดังกล่าว

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคลื่น ฟอร์ กรีน จำกัด แบบเชิงลึก เชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ อาทิเช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ ฯลฯ ตลอดจนการเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

ดุลทเดช แสนวิเศษ, ภาณิดา รักกลิ่น, วีระพันธ์ ช่วยประสิทธิ์, ศรัณยู เลิศนุวัฒน์ และธาริต พลเสน. (2566). การส่งเสริมอุตสาหกรรมสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการในประเทศไทย. **วารสาร มจร อุบล ปรีทธรศน์**, 8(3), 63-74.

ทศวรรณ เศวตบุบผา และ สุทธาวรรณ ชาโต้. (2566). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 2(1), 64-79.

ธนภรณ์ กล้าหาญ. (2567). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารการวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ (Online)**, 3(1).

บุญชนะ เจริญผล และอภิรัตน์ กังสดารพร. (2566). แนวทางการพัฒนาธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ทขนาดเล็กและขนาด กลางในจังหวัดน่านกับสถานการณ์ภาวะโรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19). **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 16(1), 53-67.

วิกรม ปิตีสุข, สุรมน จันทรเจริญ และวรเดช จันทรศร. (2566). ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนครจังหวัด ปทุมธานี. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 16(3), 182-194.

สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามัญญ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2566). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและ ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอ ปลวกแดงจังหวัดระยอง. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 8(1), 121-136.

สุริรัตน์ เยี่ยมตระกูล. (2566). การศึกษาการรับนักศึกษาสหกิจศึกษา ณ โรงแรมคิมป์ตันคิตาเลเกาสุมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสาร ชมรมบัณฑิตศิลป์**, 1(2).

ศูนย์วิจัยกสิกร. (2566). สถานการณ์การท่องเที่ยวในปี 2566. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2566 จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/Tourist-2023-z3370.asp>

## References

Abbasi, M. A., Amran, A., Khan, R., & Sahar, N. E. (2024). Linking Corporate Social Irresponsibility to Workplace Deviant Behavior: A Comparative Analysis of Generation Z and Generation Y. **Current Psychology**, 43(2), 1118-1135.

Keithly, D.M. (2023). **The USA and The World 2023–2024**. Rowman & Littlefield Publishers

Light, Lori. (2023). **Southwest Airlines Flight Attendants: A Study of Burnout and Quality of Life**. University Honors Program Senior Projects. 43.

Thant, Z. M. (2023). Assessing the determinants of Myanmar government employees' job satisfaction through Herzberg's two-factor theory. **Chinese Public Administration Review**, 14(1), 27-38.

## คณะผู้เขียน

### อาณัติ หาญณรงค์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
60 ถนนร่มเกล้า แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ 10510  
e-mail: anathannarong@gmail.com

### ทศพร มะหะหมัด

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
361/2 สุขุมวิท 49 คลองตัน วัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110  
e-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th