



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน เดือนมกราคม 2549 จำนวน 102 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยแบ่งเป็น 4 ตอน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในหน่วยงาน ซึ่งเป็นสอบถามนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา หาข้อมูลจากการวิจัย วิทยานิพนธ์ และดัดแปลงแบบสอบถามให้เหมาะสมกับหน่วยงานมากยิ่งขึ้น แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการบริหารจัดการในหน่วยงาน ด้านการเดินทาง สวัสดิการต่างๆ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความภาคภูมิใจในตนเอง โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม นภาพวงรวด (103) ซึ่งศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพทางสังคม จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม นภาพวงรวด (103) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจต่อวิชาชีพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จำนวน 45 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดนี้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package Social Science) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นปัจจัยด้านบุคลิกของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน วิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และเสนอเป็นตารางและความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาแปลความหมายเป็นระดับความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำเสนอด้วยตารางและความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาแปลความหมายเป็นระดับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำเสนอด้วยตารางและความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาแปลความหมายเป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำเสนอด้วยตารางและความเรียง

5.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ดังนี้

5.3.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลิก กับค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยใช้ t-test

5.3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยด้านบุคลิก กับค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยใช้ One-way ANOVA

5.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ด้านอายุราชการ และด้านรายได้ต่อเดือน กับคะแนนความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยใช้ Pearson's product moment correlation

5.3.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในหน่วยงาน และความภาคภูมิใจในตนเอง กับคะแนนความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน โดยใช้ Pearson's product moment correlation

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 102 คน เป็นเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 58 คน ลูกจ้างประจำ 37 คน และลูกจ้างชั่วคราว 7 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 72.5 มาอายุมากกว่า 45 – 55 ปี ร้อยละ 42.2 สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 64.7 อายุราชการมากกว่า 15 – 20 ปี ร้อยละ 30.4 รับราชการ ร้อยละ 56.9 ระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี ร้อยละ 40.2 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 32.4 ปัจจุบันอยู่ส่วนเครื่องจักรกลและโลหะการ ร้อยละ 34.3

2. ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

2.1 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 87.3

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับมาก คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 51.9 และมีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การเดินทาง คิดเป็นร้อยละ 79.4 สวัสดิการต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 75.5 ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 72.5 การบริหารการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 70.6 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 58.8 เมื่อแยกเป็นรายด้านได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.2.1 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก มี 3 ประเด็น ตามลำดับดังนี้เจ้าหน้าที่พอใจและเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ เจ้าหน้าที่พอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรต่อเจ้าหน้าที่ในหน้าที่ราชการและส่วนตัว

2.2.2 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านการเดินทาง

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านการเดินทาง พบว่า ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับปานกลาง ทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เจ้าหน้าที่พอใจกับปัญหาหรืออุปสรรคในการเดินทาง การเดินทางติดต่อระหว่างหน่วยงานสะดวก สบาย เจ้าหน้าที่

พอใจในความปลอดภัยในการเดินทาง การเดินทางมาทำงานสะดวก สบาย และการเดินทางติดต่อในหน่วยงานกับบุคคลอื่น สะดวก สบาย

2.2.3 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการต่างๆ พบว่า ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับปานกลาง ทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เจ้าหน้าที่พอใจในการบริการและสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เจ้าหน้าที่พอใจกับการจัดกิจกรรมเพื่อความบันเทิง และการสังสรรค์ในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับการได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี เจ้าหน้าที่พอใจกับจำนวนเงินที่ได้รับ เจ้าหน้าที่พอใจกับการปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพของข้าราชการ/ลูกจ้าง

2.2.4 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง แต่มีประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับมาก มี 3 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่พอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามี ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามีเพื่อนในหน่วยงานส่วนใหญ่ชอบพอกัน และเจ้าหน้าที่พอใจแม้มีการใส่ร้ายป้ายสีและนิททานกันภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงว่าเจ้าหน้าที่ไม่พอใจการใส่ร้ายป้ายสีกันในหน่วยงาน

2.2.5 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านการบริหารจัดการ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านการบริหารจัดการ พบว่า ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับปานกลาง ทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เจ้าหน้าที่พอใจในการบริการจัดการในหน่วยงานกับบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการระหว่างส่วน/ฝ่าย เจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการในส่วน/ฝ่าย

2.2.6 ความพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง แต่มีประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานระดับมาก มี 4 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่พอใจกับสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย เจ้าหน้าที่พอใจกับสภาพแวดล้อมของห้องทำงาน/ห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และ

เจ้าหน้าที่พอใจกับความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

3. ความภาคภูมิใจในตนเอง ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

3.1 ระดับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 52 และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47

3.2 เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ในองค์ประกอบต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ คิดเป็นร้อยละ 56.9 สภาพทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 55.9 และความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อแยกเป็นรายด้านได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.2.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

จากผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก มี 4 ประเด็น ตามลำดับดังนี้ บุคคลภายนอกให้การยอมรับนับถือในตัวเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงาน และเจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3.2.2 ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านสภาพทางสังคม

จากผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านสภาพทางสังคม พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่อง จากคนในสังคมเท่ากับอาชีพอื่นๆ เจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติด้วยดี เมื่อเข้าร่วมสังคมกับบุคคลอาชีพอื่นๆ การทำงานในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ช่วยทำให้ท่านมีเกียรติ มีชื่อเสียงในด้านส่วนตัวและราชการ เจ้าหน้าที่มีโอกาสร่วมทำงาน และมีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานจากหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่มีโอกาสร่วมทำงาน และมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนต่าง ๆ ได้

3.2.3 ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความสำเร็จของงาน

จากผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในตนเอง อยู่ในระดับมาก ทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นแนว

ทางในการปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ภาคภูมิใจกับการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่จนพบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จ เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการชมเชยจากผู้ร่วมงาน

4. ความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

4.1 ระดับความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 63.7

4.2 เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ มีความพึงพอใจในงานระดับมาก คือ ความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ลักษณะงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 51 และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ นโยบายและการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 71.6 ความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 56.9 โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 52.9 เมื่อแยกเป็นรายด้านได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ได้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการรับราชการ มีความมั่นคง เจ้าหน้าที่คิดจะรับราชการตลอดไป เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้เรียนรู้งานและทักษะจากการรับราชการ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และความอาวุโสของเจ้าหน้าที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

4.2.2 ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ประเด็นเด่นชัดที่ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน เป็นงานที่ให้โอกาส ในการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้และทักษะ เป็นงานที่สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า และมีความสำคัญ เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นพิเศษ เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงานและตั้งเป้าหมายอย่างเหมาะสม เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นงานที่ต้องเตรียมตัวด้วยการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และเป็นงานที่มีอิสระในการวางแผนปฏิบัติงานหรือการค้นคว้าวิจัย

4.2.3 ความพึงพอใจในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า พบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น คือ ถ้าเจ้าหน้าที่ทำงานผิดพลาด เจ้าหน้าที่พอใจที่ผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และถ้าเจ้าหน้าที่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่พอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

4.2.4 ความพึงพอใจในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่ไม่เบื่อที่จะทำงานในหน่วยงานไปเรื่อยๆ เจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย สะดวกสบายที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และเจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้อีกนาน

4.2.5 ความพึงพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก 5 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่พอใจกับการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่างๆ ไป เจ้าหน้าที่รู้สึกว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ร่วมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษด้วยความเต็มใจ และเจ้าหน้าที่ยินดีที่จะทำงานนอกเวลาราชการ

4.2.6 ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่พอใจกับชื่อเสียงของหน่วยงานที่มีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเจ้าหน้าที่พอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ประเด็น คือ เจ้าหน้าที่ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับระบบอาวุโส ที่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน ที่ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงานที่มีส่วนส่งเสริม ให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเจ้าหน้าที่พอใจกับขนาดของหน่วยงาน ที่ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

จากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นตัวแปรอิสระ 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ การรับราชการ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และส่วนที่ท่า

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักอุตสาหกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระกลุ่มย่อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารจัดการ การเดินทาง และสวัสดิการต่างๆ

3. ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเองของเจ้าหน้าที่สำนักอุตสาหกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระกลุ่มย่อย คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และสภาพทางสังคม

ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ความแตกต่างทางด้านเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจ้าหน้าที่เพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่เพศหญิง

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ทางด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ การรับราชการ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และส่วนที่ท่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีช่วงอายุมากกว่า 45 – 55 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าสถานภาพอื่น เจ้าหน้าที่ที่มีช่วงอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุมากกว่า 10 – 15 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าช่วงอายุการทำงานอื่น ตามลำดับ เจ้าหน้าที่ที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิกการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าวุฒิกการศึกษาอื่น เจ้าหน้าที่ที่รายได้ช่วง 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน มีความพึง

พอใจในการทำงานมากกว่าช่วงรายได้อื่น และเจ้าหน้าที่ที่อยู่ส่วนต่างๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในส่วนพัฒนาการผลิตชิ้นส่วนนั้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในส่วนอื่นๆ

5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรกลุ่มย่อยของความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารการจัดการ การเดินทาง และสวัสดิการต่างๆ ยกเว้น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

5.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ตัวแปรกลุ่มย่อยทุกตัวของความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

1. เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมากร้อยละ 52.9 เป็นอันดับที่ 1 จากความพึงพอใจในงานที่มีต่อองค์ประกอบการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน เห็นว่า มีความมั่นใจในความถูกต้องของงานที่ได้ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการรับราชการมีความมั่นคง ทั้งยังคิดรับราชการตลอดไป และมีโอกาสได้เรียนรู้งานและทักษะจากการรับราชการ หน่วยงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ความอาวุโสของเจ้าหน้าที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และจากลักษณะงานที่ทำ เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม เป็นงานที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้และทักษะ เป็นงานที่สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า และมีความสำคัญ และเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ต้องมีการวางแผนงานและตั้งเป้าหมายอย่างเหมาะสม เป็นอย่างเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ต้องได้รับการเตรียมตัวด้วยการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และเป็นงานที่มีอิสระในการวางแผนปฏิบัติงานหรือการค้นคว้าวิจัย ซึ่งเป็นผลให้เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจในการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารที่มีความพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ บุคคลภายนอกให้การยอมรับนับถือในตัวเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงาน และพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งความพึงพอใจใน

หน่วยงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทำให้เจ้าหน้าที่พอใจและเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน และได้รับความเป็นมิตรจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในหน้าที่การงานทางราชการและส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศิษฐ์ มณีไชย (75) ซึ่งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการของบุคคลชั้น Self-Actualization ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการคือ งานที่ท้าทาย งานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำได้สำเร็จ ในภาพรวมมีระดับความพร้อมอยู่ในระดับมาก ดังที่ Gilmer (78) ได้สรุปว่า ลักษณะของงานที่ทำ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะถ้าผู้ที่ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่มีความรู้ ความสามารถและความถนัดแล้วย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2. เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 87.3 ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

2.1 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.9 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (77) ที่ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปาณี เสนาดิสัย (96) และวิโรจน์ สารรัตนะ (98) เนื่องจาก เจ้าหน้าที่พอใจและเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ เจ้าหน้าที่พอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรต่อเจ้าหน้าที่ในหน้าที่ราชการและส่วนตัว เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึ่งของท่านได้ และเจ้าหน้าที่พอใจที่ผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจปัญหาที่เจ้าหน้าที่กำลังประสบอยู่

2.2 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านความการเดินทาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 79.4 เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจกับปัญหาหรืออุปสรรคในการเดินทาง การเดินทางติดต่อระหว่างหน่วยงาน สะดวกสบาย เจ้าหน้าที่พอใจในความปลอดภัยในการเดินทาง การเดินทางมาทำงาน สะดวกสบาย และการเดินทางติดต่อในหน่วยงานกับบุคคลอื่น สะดวกสบายค่อนข้างมาก มีผลทำให้ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ลดลง ซึ่งตามทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ถือว่า สภาพการทำงานทั่วไปเป็นระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological) ที่ควรสนองความต้องการของบุคคล และทฤษฎีจูงใจ - ปัจจัยสุขอนามัยของเฮร์เบิร์ต (77) ถือว่า สภาพการทำงานเป็นปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน Chester I. Barnard (81) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นความพึงพอใจในการทำงานไว้ประการหนึ่ง ก็คือ สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน Gilmer (78) พบว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

2.3 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.5 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (77) และ Gilmer (78) ที่ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ สวัสดิการเป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Edwin A. Lock (80) และ Walker and Guest (86) เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจในบริการและสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เจ้าหน้าที่พอใจกับการจัดกิจกรรมเพื่อความบันเทิง และการสร้างสรรค์ในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี เจ้าหน้าที่พอใจกับจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ และเจ้าหน้าที่พอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพของข้าราชการ/ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.5 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (77) ที่ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปาลี เสนาดิสัย (96) และปราณี อารยะศาสตร์ (90) เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกว่ามี ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเพื่อนในหน่วยงานส่วนใหญ่ชอบพอร่าม และเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาให้ท่าน และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่พอใจกับการกล่าวร้ายป้ายสี และนินทากันในหน่วยงาน

2.5 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.6 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (77) ที่ว่า การบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Edwin A. Lock (80) และจิรภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล (95) เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการในหน่วยงานกับบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารจัดการระหว่างส่วนฝ่าย และบริหารจัดการทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ในส่วน/ฝ่าย ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้น

2.6 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.8 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต (77) และ Gilmer (78) ที่ว่า สภาพการทำงาน เป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยม ศรีวิเศษ (97) และนภา พวงรอด

(103) เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจกับสถานที่ทำงานมีความสะดวก สบาย พอใจกับสภาพของห้องทำงาน/ห้องปฏิบัติงาน เป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และพอใจกับความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

3. เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52 ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

3.1 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเองด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.9 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเซอร์เบอร์ก (77) ที่ว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Edwin A. Lock (80) เนื่องจากผู้บริหารมีความพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับการยอมรับจากคนอื่น นอกจากนี้ บุคคลภายนอกให้การยอมรับนับถือในตัวเจ้าหน้าที่ ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงาน และเจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3.2 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเองด้านสภาพทางสังคม ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภา พวงรอด (103) เนื่องจากการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากคนในสังคมเท่าเทียมกับอาชีพอื่นๆ เจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติด้วยดี เมื่อเข้าร่วมสังคมกับบุคคลอื่นๆ การทำงานในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีเกียรติ มีชื่อเสียงในด้านส่วนตัวและราชการ เจ้าหน้าที่มีโอกาสร่วมทำงานและมีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานจากหน่วยงานอื่น เจ้าหน้าที่มีโอกาสร่วมทำงานและมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชนต่างๆ ได้

3.3 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความภาคภูมิใจในตนเองด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนภา พวงรอด (103) เพราะครุมีความภาคภูมิใจในตนเองด้านในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมสร้างความสำเร็จในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจกับการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือกับเจ้าหน้าที่จนพบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษได้รับผลสำเร็จ เจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการชมเชยจากผู้ร่วมงานด้วย

4. เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.7 ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

4.1 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.6 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต (77) ที่ว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยสุขอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภา พวงรอด (103) เนื่องจากเจ้าหน้าที่พอใจกับระบบการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้บริหารหน่วยงานโดยใช้งบประมาณตามความจำเป็นเป็นที่พอใจในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่พอใจต่อระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่พอใจต่อนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่พอใจกับการกระจายปริมาณงาน เจ้าหน้าที่พอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนด้านนโยบายการบริหาร เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

4.2 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภา พวงรอด (103) เนื่องจากเจ้าหน้าที่รู้สึกเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะที่ทำงานและเจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจว่าการเดินทางไปทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความสะดวกและปลอดภัย แต่การวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (97) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วนตำแหน่งของการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญที่เจ้าหน้าที่จะได้รับความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความปลอดภัยสูงขึ้น

4.3 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.9 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต (77) ที่ว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson Dale Russell (85), ปราณี อารยะศาสตร์ (90) และนิยม ศรีวิเศษ (97) เนื่องจากถ้าเจ้าหน้าที่มีความบกพร่องต่อหน้าที่และถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาลดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ทุกระดับ จะต้องให้ความสนใจ และกระตุ้นเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สูงขึ้น

4.4 การที่เจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน มีความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.9 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์เบิร์ต (77) และ Gilmer (78) ที่ว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Walker and Guest (86) และสุพัตรา เพชรมุณี (92) เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าหน้าที่พอใจ

กับอาวุโสที่มีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้า เจ้าหน้าที่ที่พอใจกับโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน การวางแผนและกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน กับขนาดของหน่วยงานที่มีส่วนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มากนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตัวเจ้าหน้าที่เอง ในการหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งเซอร์เบิร์ก และคณะ ได้ศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนนั้น ปรากฏว่า ผลการวิเคราะห์ด้านเพศ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจของ Hartell (82) และ งานวิจัยของ จีรภรณ์ กาญจนไพบุลย์กุล (95) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมศรี สานติเกษม (100) ส่วนอายุ สถานภาพ สมรส อายุราชการ การรับราชการ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และส่วนที่ทำงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการสำรวจของ Hartell (82) และ งานวิจัยของ นภา พวงรอด (103)

6. ปัจจัยด้านความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานทุกตัวแปร ยกเว้น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แสดงว่าความพึงพอใจของปัจจัยในหน่วยงานเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนก็เพิ่มขึ้น

7. ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเองของเจ้าหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนก็เพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยครั้งนี้ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ย่อมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ทำ นโยบายและการบริหาร ความปลอดภัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงควรจะได้ให้ความสนใจเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว และสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนเป็นเพียงหน่วยงานย่อยที่อยู่ภายใต้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม นับว่ายังไม่ครอบคลุมกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่มีหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมก็เป็นเพียงหน่วยงานย่อยของกระทรวงอุตสาหกรรมอีกทีหนึ่ง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะเพิ่มกลุ่มประชากรที่อยู่ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมของเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมต่อไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ควรปรับแบบสอบถามเพื่อให้เหมาะแก่การศึกษาวิจัย เพราะหน่วยงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีความหลากหลายทั้งในด้านหน้าที่ การงาน การทำงาน ระเบียบวิธี ผู้บังคับบัญชา ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม