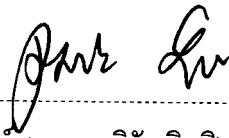
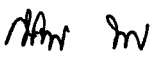
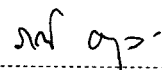


หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ชื่อและนามสกุล นางอภิษฎา สุขพัฒน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล

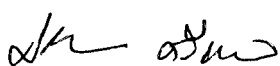
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สมชาย หิรัญกิตติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ 25 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2550

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
 ผู้วิจัย นางอภิญา สุขพัฒน์ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล
 ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย และ 3) เสนอแนะแนวทางในการบริหารระบบจ้างเหมาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประชากร ได้แก่ พนักงานที่สังกัดบริษัทจ้างเหมาแรงงานจำนวน 10 บริษัท โดยปฏิบัติงานที่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3 แห่ง คือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ขนาดตัวอย่างจำนวน 358 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น 0.9335 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน แยกต่างหากให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส แยกต่างหาก ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานไม่แตกต่างกัน โดยลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน แต่หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน โดยมีค่า $r=0.694$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 (3) ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ผู้บริหารควรปรับปรุงและเสนอแนะนโยบายการบริหารจัดการต่างๆ ให้กับพนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน เช่น ด้านอัตราค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ

คำสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล ความพึงพอใจในงาน ระบบจ้างเหมาแรงงาน

Thesis title: Factors Affecting Job Satisfaction of Operators in the Contracting System.

Researcher: Mrs. Apisada Sukphat; **Degree:** Master of Business Administration

Thesis advisors: (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr. Ranees Esichaikul, Associate Professor; **Academic year:** 2006

ABSTRACT

The objectives of this survey research were 1) to study the job satisfaction of operators in the contracting system for the state enterprise agency attached to Ministry of the Interior. 2) to study the factors affecting job satisfaction of operators in the contracting system for the state enterprise agency attached to Ministry of the Interior. 3) to recommend the improving management approach to contracting system.

The Population was the operators employed by 10 labour contraction companies working for three state enterprise namely : The Metropolitan Waterworks Authority(MWA), the Metropolitan Electricity Authority(MEA), the Provincial Electricity Authority (PEA). Sample size of 358 persons obtained from multi-process sample random. The instrument used for the research is "questionnaire" made by researcher with confidence value of 0.9335. Statistics used for the data analysis, percentage frequency enumeration is used, mathematical average value, standard deviation, single variance analysis, relation test by using correlation statistics of Pearson Theory.

The research found that the overall job satisfaction of operators in the contracting system was at a medium level ($\bar{x} = 3.44$). The results of assumption testing showed that (1) The operators who differed in age, education level and salary had different opinion by the importance of affecting job satisfaction of operators in the contracting system whereas the operators who differed in gender and marital status had no different opinion by the importance of affecting job satisfaction of operators in the contracting system. The difference in work characteristics as ; job position and period of employment not resulted the affecting job satisfaction of operators in the contracting system, but employee institute and contraction company resulted the affecting job satisfaction of operators in the contracting system (2) Affecting job satisfaction of operators in the contracting system correlated with the job satisfaction of operators in the contracting system $r = 0.694$. were statistically significant at .05 level. (3) To contribute the job satisfaction of operators in the contracting system, the executive should improve and clarify the policies of the management to the operators such as remuneration rate, welfare and other fringe benefits.

Keywords: Affecting Factors, Job Satisfaction, Contracting System.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และ รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่ทางมหาวิทยาลัยได้เรียนเชิญมาประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ ผู้แต่งตำราและเอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีส่วนดีและให้ประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านได้บ้าง ผู้วิจัยขอแสดงความดีนั้นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น และบิดา มารดา พี่น้อง ญาติ รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้เป็นกำลังใจตลอดมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จ สิ่งใดขาดตกบกพร่องผู้เขียนขออ้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

อภิษฎา สุขพัฒน์

สิงหาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมุติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	8
ทฤษฎีและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน	12
แนวคิดเกี่ยวกับระบบจ้างเหมาแรงงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน	47
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบสมมติฐาน	61
การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	88
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปการวิจัย	90
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	106
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	107
ข แบบสอบถาม	110
ประวัติผู้วิจัย	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	42
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน	47
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในภาพรวม	49
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความสำเร็จในงาน	50
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	51
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	52
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความรับผิดชอบ	53
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร	55
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านการบังคับบัญชาและ เทคนิคการบริหาร	56
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	57
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในด้านสภาพการทำงาน	59
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน	60
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ระบบจ้างเหมาแรงงาน	61
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเพศ	62
ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามอายุ	63
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	66
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	68
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ	72
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	76
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน.....	79
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	82
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานกับความพึงพอใจในงานของ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน.....	86
ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน และร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง “การบริหารจัดการ” คือฝ่ายบริหารงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงาน.....	88

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาปัจจัยของการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการนั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า เพราะเมื่อคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน และการที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายได้นั้น ทุกฝ่ายต้องพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงจะยินดีที่จะให้ความร่วมมือให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในงาน จึงมีนักวิชาการเริ่มให้ความสนใจทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวมาตั้งแต่หลายสิบปีก่อน ตั้งแต่การทดลองที่เรียกว่า “Hawthorne Experiment” ของ George Elton Mayo (อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล 2514: 364-370) และการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ Robert Hoppock ในปี ค.ศ. 1935 (เดช กาญจนางกูร, 2525: 2) และหลังจากนั้นนักสังคมศาสตร์ก็ได้หันมาสนใจศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานและการออกจากงานอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้นทุกที ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาทางด้านการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงาน หรือการศึกษาวิจัยทางด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำลังได้รับความสนใจจากนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศอย่างมากในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์สำคัญของการบริหารงานได้มีผู้ศึกษาไว้อย่างหลากหลาย เช่น วีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2533: 136) ได้กล่าวไว้ว่า “ต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน” ซึ่งสิ่งนี้มักจะถูกมองข้ามและเกือบจะไม่ค่อยมีใครพูดถึงในภาพรวม เพราะส่วนมากเมื่อพูดถึงเรื่องการบริหารงานก็มักจะนึกถึงแต่งาน จะนึกถึงคนก็ต่อเมื่อมีการพูดถึงการบริหารงานบุคคลต่างๆ ที่โดยความเป็นจริงแล้วคนกับงานนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะงานเป็นผลผลิตของคน ถ้าคนดีมีความพอใจในงาน งานก็จะดีตามไปด้วย เช่นเดียวกับ สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2527: 190) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพที่แท้จริงคือการบริหารที่ได้ทั้งงานได้ทั้งน้ำใจคน เป็นการบริหารที่ทำให้ได้ผลงานตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและทุกคนมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่อหน่วยงาน

จากความไม่แน่นอนของสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ประกอบกับสถานะการแข่งขันทางธุรกิจที่เข้มข้นขึ้นทั้งจากคู่แข่งภายในและภายนอกประเทศ แนวคิดของการลดต้นทุนการผลิตเพื่อความได้เปรียบทางธุรกิจเหนือคู่แข่งที่มีต้นทุนที่สูงกว่าได้รับความสนใจอย่างมากจากบริษัทต่างๆ หนึ่งในกลยุทธ์ในการลดต้นทุนการดำเนินงานคือการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสรรกำลังคนใหม่มีความคล่องตัวเหมาะสมกับสภาพความผันผวนของธุรกิจ นั่นคือถ้าธุรกิจขยายตัวมีงานเข้ามามากก็เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพิ่มขึ้น ถ้าธุรกิจหยุดชะงักปริมาณงานลดลงก็สามารถลดจำนวนบุคลากรได้โดยง่ายและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบกับบริษัทหรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของธุรกิจจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชน ต่างสนใจหันมาใช้บริการจากบริษัทจ้างเหมาแรงงานกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการประหยัดงบประมาณในการสรรหาพนักงาน โดยหน้าที่นี้ต้องเป็นของบริษัทผู้รับจ้างจัดหากำลังคนมาให้ตามที่ต้องการ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างและสวัสดิการได้อย่างแน่นอน ทั้งยังมีค่าใช้จ่ายถูกกว่า สามารถขยายกำลังคนและลดกำลังคนได้อย่างยืดหยุ่นตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานประจำ สามารถเปลี่ยนพนักงานคนใหม่มาทำงานได้โดยง่าย หากการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ ในกรณีพนักงานขาดงาน หรือ ลางาน ก็จะมีพนักงานใหม่มาทำงานแทน อย่างไรก็ตามระบบการจ้างเหมาแรงงานก็มีข้อด้อยเช่นเดียวกัน อาทิ การที่อัตราการออกจากงานและการหยุดงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานจะสูงมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงานได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่น้อยกว่าลูกจ้างประจำของหน่วยงานต่างๆ ทั้งยังมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่า เพราะสามารถถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายไปทำในสถานที่อื่นเมื่อไหร่ก็ได้ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานมักจะรู้สึกว่าเป็นลูกจ้างชั้น 2 ของหน่วยงานที่ว่าจ้าง ขวัญกำลังใจและการทุ่มเทในการทำงานให้กับหน่วยงานก็จะมีน้อยกว่าอีกด้วย การเปลี่ยนพนักงานบ่อยยังนำมาซึ่งปัญหาทางด้านคุณภาพของผลผลิต ทั้งนี้เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนพนักงาน ประสิทธิภาพและความชำนาญในการทำงานย่อมไม่เท่ากัน การควบคุมคุณภาพให้สม่ำเสมอจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนั้นระบบการจ้างเหมาแรงงานทำให้พนักงานประจำรู้สึกถูกคุกคามจากหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ กลัวว่าจะมีการเลิกจ้างพนักงานประจำแล้วไปจ้างพนักงานจากบริษัทจ้างเหมาแรงงานแทน

(<http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=56>)

ผู้วิจัยในฐานะผู้ประกอบการเกี่ยวกับบริษัทจ้างเหมาแรงงานที่รับเหมางานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย อาทิ การปราบปรามครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานดังกล่าวมากถึง 3,400 คน จึงสนใจทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน” เพื่อทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่

ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทยทั้ง 3 แห่ง และศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหารงานในระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

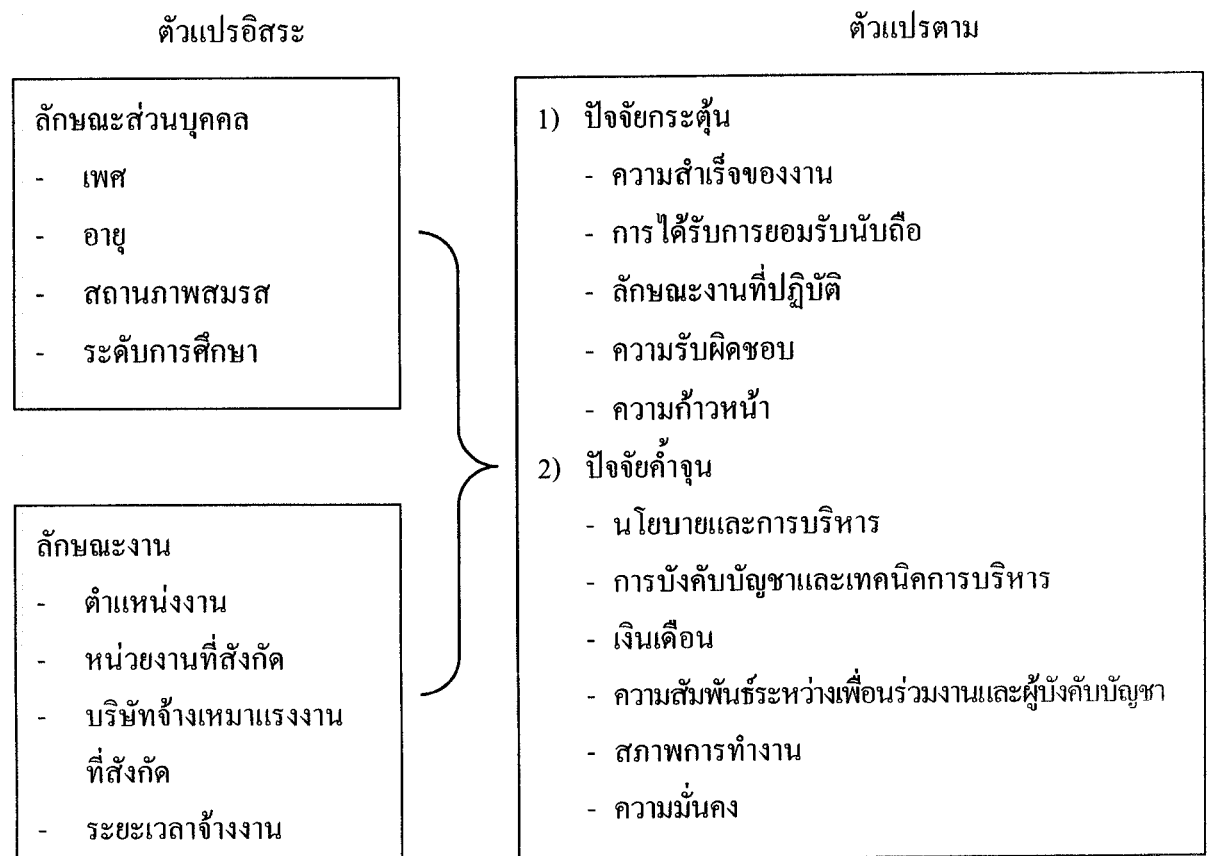
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารระบบจ้างเหมาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับต่ำ
- 4.2 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน
- 4.3 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน
- 4.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ตัวแปรในการวิจัย

5.1.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

5.1.2 *ตัวแปรตาม* คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

5.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย 3 แห่ง คือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 3,400 คน

พนักงานทั้งหมดอยู่ภายใต้ระบบบริหารงานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานที่ได้รับสัมปทานให้เข้าไปปฏิบัติงานในทั้ง 3 หน่วยงาน จำนวนรวมทั้ง 10 บริษัท ได้แก่

- ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส
- บริษัท เอส. พี. วาย. แมนเพาเวอร์แอนด์บิสซิเนส จำกัด
- บริษัท สยามราชธานี จำกัด

- บริษัท ไรซิงเวลด์ จำกัด
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัทรภิมล
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์
- บริษัท เพ็ญพจน์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
- บริษัท พี.เอ็ม.ซี. คอนแทร็คเตอร์ จำกัด
- บริษัท เอ็กซ์คอลดี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที เอ็น พี เซอร์วิส

โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงาน 2 สายงาน คือ พนักงานสายปฏิบัติการ (พนักงานประจำโรงงานและออกพื้นที่) เช่น เขียนแบบ สํารวจ ช่างไฟฟ้า/ช่างเชื่อม อ่านมาตรฐาน เก็บตัวอย่างน้ำ ระบบไฟฟ้า และพนักงานสายสนับสนุน (พนักงานสำนักงาน) เช่น ชุรการ เคน เอกสาร ประชาสัมพันธ์ บัญชี/การเงิน ขับรถ ทำสวน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จะทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณจาก Yamane' ได้ตัวอย่างจำนวน 358 คน สูตรที่ใช้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของสิ่งตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยดำเนินการเริ่มจาก การคำนวณขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 358 คน แล้วแบ่งชั้นด้วยการจัดแบ่งพนักงานเป็นกลุ่มตามบริษัทที่สังกัดและเลือกตัวแทนของประชากรทุกบริษัท

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานโดยจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาที่สังกัด ระยะเวลาจ้าง

6.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิดเห็นในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ การได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้นในองค์การ จนทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ภูมิใจ และเป็นสุขใจในการทำงานโดยไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ สถานที่ หรือคิดออกจากงาน โดยในการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความพึงพอใจ อันประกอบด้วย พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง ไม่พอใจ และไม่พอใจมาก

ในการวิจัยนี้จะวัดความพึงพอใจในงานเป็น 11 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้การยอมรับและยกย่องนับถือในผลสำเร็จของผลงานที่ได้ปฏิบัติ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย ต้องรับผิดชอบ หรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ทำทนายชวนให้ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความสำนึกในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ตามกำลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่
5. ความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่การงาน
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
7. การบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร หมายถึง การมอบอำนาจและการปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำ และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ รวมไปถึงผลประโยชน์เกี่ยวกับต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น สวัสดิการ ฯลฯ

9. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งโดยหน้าที่การงานที่ปฏิบัติร่วมกันและโดยส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือและความเต็มใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

10. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและสังคมของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

11. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทางด้านความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในระบบการทำงาน การจัดระบบการประกันภัย และการประกันสังคมขององค์กร

6.3 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน หมายถึง พนักงานที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงานที่ได้รับสัมปทานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

6.4 บริษัทจ้างเหมาแรงงาน คือ บริษัทที่ได้รับสัมปทานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย อันได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการประปานครหลวง โดยในการวิจัยนี้ประกอบด้วยบริษัท 10 แห่ง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในบริษัทจ้างเหมาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

7.3 ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน” ได้นำแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จากการสำรวจทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากข้อเขียนต่างๆ และจากการศึกษาผลงานการวิจัยที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้แล้วเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบความคิดเป็นหัวข้อที่ใช้ศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดระบบจ้างเหมาแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

คำว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) นี้ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน สามารถสรุปรวมได้ดังนี้

Yoder and other (1959 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ พอใจ หรือไม่ชอบไม่พอใจต่อสภาพต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น

Stauss and Sayles (1960 : 119-121) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เราจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานได้ก็ต่อเมื่อนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Wolman (1989 : 54) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

Paul (1996 : 214) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติต่องาน ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานโดยรวม

Luthans (1998 : 144) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เข้าปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุวรรณ ภูติวิเศษ (2541 : 12) ให้แนวคิดว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่

สมภพ สัมภาวะผล (2545 : 10) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในทางบวก อันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับการชอบ ยินดี หรือพอใจที่มีต่อการทำงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่

เสริมสุข ไพศาล (2546 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งทำให้พนักงานเกิดความสุข ความรักและสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานตลอดจนผูกพันยึดต่อองค์การ ซึ่งหากองค์การใดพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้ผลผลิตและการปฏิบัติงานขององค์การนั้นต่ำ คุณภาพของงานลดลง พนักงานจะมีการขาดงาน ลาหยุด ลาออกจากงานสูง หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางกลับกัน หากองค์การนั้นมีพนักงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานและเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

สุรชาติ คู่เจริญถาวร (2546 : 8) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน หรือกิจกรรมที่เขาปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลให้บุคคลนั้นมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมภาพ สว่างศรี (2548 : 11) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ จนทำให้เกิดความเต็มใจและยินดีที่จะทำงานด้วยความสมัครใจอย่างมีความสุข และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นงานของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยอาจเป็นความรู้สึกทางด้านบวกหรือลบอันเป็นผลมาจากการที่ความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) นั้นได้รับการสนองตอบหรือไม่ได้รับการตอบสนอง เนื่องจากองค์ประกอบและสิ่งต่างๆ ที่ได้มาจากการทำงาน ถ้าความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองอย่างดี ผู้ทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจ ภูมิใจ และเป็นสุขใจในการทำงาน อันเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าความต้องการของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการสนองตอบหรือไม่ได้รับการตอบสนองไม่พอเพียง ก็จะเป็นผลทำให้เกิดผลเสียในรูปแบบต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนสายงานความรับผิดชอบ โยกย้ายหน่วยงานที่สังกัด หรือการออกจากงานในที่สุด

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Parsons (1960 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและแรงจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ดังนั้นสภาพการทำงานและการสร้างแรงจูงใจ หรือการให้สิ่งจูงใจที่ดีแก่พนักงานจะเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างหนึ่งของมนุษย์ ส่วนใหญ่มักจะนำเอาการวิเคราะห์ทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์ (Human Motivation) มาใช้

Alderfer (1972 : 507-532) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่สนับสนุนความคิดของ Maslow และได้ปรับปรุงทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการไว้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้น โดยเรียกว่า "Alderfer's Existence- Relatedness Growth Theory" หรือ E.R.G. Theory โดยมีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของตน โดยจะรวมความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย และขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัยของ Maslow เข้าไว้ด้วยกัน ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของ Maslow แต่ Alderfer ให้ความสำคัญกับความต้องการนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มหรือหมู่พวก ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ความต้องการนี้เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา โดยจะรวมเอาความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ Maslow เข้าไป เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์เรา

Maslow (1987 : 68-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยทฤษฎีดังกล่าวตั้งสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์เรามีความต้องการ 5 ขั้น เรียงลำดับจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด และกล่าวว่ามนุษย์เราจะถูกจูงใจให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งเรียงตามลำดับขั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) คือการได้รับความยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระเสรี ความต้องการที่จะได้ความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตน เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

2. ทฤษฎีและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

จากทฤษฎีเรื่องความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว ได้กลายเป็นแนวคิดพื้นฐานที่นักวิชาการหลายท่านได้นำมาประยุกต์ใช้ในแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสรุปรวมได้ดังนี้

Herzberg (1959 : 44-115) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผู้ยอมรับและนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป คือ “Motivation – hygiene Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation – Maintenance Theory” โดยได้ศึกษามูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงาน มีอยู่ 2 ลักษณะ ซึ่งในองค์กรบริหารของไทยเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน” ซึ่งมีลักษณะคือ **ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดีเกี่ยวกับตัวงาน เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน และ **ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง

McGregor (1960 : 33-58) กล่าวถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนไว้ โดยการตั้งสมมติฐานเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี x และ ทฤษฎี y ในทฤษฎี x มนุษย์ในมุมมองของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอ จะปล่อยให้ทำอะไรโดยลำพังไม่ได้ ส่วนทฤษฎี y นั้น มองมนุษย์ในแง่ดีว่ามีศักยภาพที่สามารถพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมีการควบคุม ซึ่งจากจุดนี้จะทำให้มนุษย์มีโอกาสได้แสดงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ และทฤษฎีนี้เองที่จะเป็นปัจจัยจูงใจตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะมีการจัดสภาพการทำงานที่ดี หรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการดีเพียงใดก็ตาม หากไม่มีการทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานแล้ว ความอดสาหัสในการทำงานก็จะลดน้อยลง เพราะองค์กรไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์กรขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

Stauss and Sayles (1960:11) กล่าวถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับเงินค่าตอบแทนสูงสุด ก็อาจไม่พอใจในงาน เมื่อเขาารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือรู้สึกว่าเขาไม่ได้เป็นคนสำคัญในงาน หรือตนไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคนคือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ลูกน้องรู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

Ghiselli and Brown (1965 : 430) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีอยู่ 5 ประการ ได้แก่ ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น สภาพการทำงานต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป สิ่งจูงใจที่เป็นเงินได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ และคุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของพนักงานซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1967 : 398) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในการจ้างงานความรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสที่จะทำงานนั้นตลอดไป ความมั่นคงจึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนชอบงาน

Schutz and Schutz (1994 : 271) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทั้งทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สุขภาพ อายุงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ สถานะทางสังคม กิจกรรมการพักผ่อน ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น

Barnard (2004 : 142-149) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคลที่ไปเกี่ยวกับวัตถุ สภาพทางกายอันเป็นที่พึงปรารถนา ผลประโยชน์ของอุดมคติ ความดีงามในทางสังคม โอกาสของการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง การเปิดโอกาสให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดขึ้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน อันนำมาซึ่งความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

เสนาะ ตียาว์ (2516 : 196) มีความเห็นว่า การเลื่อนขั้น คือการมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานและถูกควบคุมน้อยลง ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าและเป็นความสำเร็จของการปฏิบัติงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงถึงฐานะของบุคคล แต่การเลื่อนขั้นตำแหน่งในระบบราชการไทย มีระเบียบและระบบที่ใช้ถึง 2 ระบบ คือระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ซึ่งทำให้การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ทั้งสิ่งจูงใจ และสิ่งไม่จูงใจก็ได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2519 : 249) ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบคือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบอาจเป็นข้อผูกพันที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไป หรืออาจสิ้นสุดลงด้วยการที่ได้กระทำการที่ได้รับมอบหมาย

สมเกียรติ พูลทอง (2540 : 28) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ลักษณะของตัวบุคคล โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาดและทัศนคติที่มีต่องาน ต่อสภาพงาน และต่อหัวหน้างานด้วย ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์การ นโยบายเกี่ยวกับพนักงาน ทัศนคติ ฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่แสดงและปฏิบัติมาอย่างสม่ำเสมอให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 132-139) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัย และปัจจัยเป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยนั้นมีอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในการรับผิดชอบในกลุ่มที่ทำงานเดียวกัน อายุในการทำงาน เซาว์ปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ

ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความสนใจในงาน ปัจจัยด้านงาน เกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะการเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงานเป็นความชัดเจนของงาน และปัจจัยด้านการจัดการ จะประกอบไปด้วย ความมั่นคงของงาน รายรับหรือรายได้ ผลประโยชน์ที่เป็นสิ่งชดเชย โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ดูชน ศรีวรรณ (2545 : 19-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยของความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานมีผลมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยการบริหาร และปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ อันจะทำให้ความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งการศึกษาปัจจัยด้านการจัดการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ จะเป็นข้อมูลที่ดีสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน

ชนธีร์ บุญศิริยะ (2546 : 13) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อาจจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้นๆ อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่อ งานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งทางวัตถุและจิตใจ โดยอย่างน้อยต้องสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลได้

ศิริพร นามจันดี (2546 : 16) ได้ให้แนวคิดว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ นโยบายการบริหาร ความมั่นคงในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมของงานและยังเกิดจากองค์ประกอบส่วนบุคคลด้วย

จากปัจจัยที่นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้นำเสนอมาทั้งหมดข้างต้น เราสามารถเห็นถึงความคล้ายคลึงกันของแนวคิดที่ปัจจัย โดยหลักจะเหมือนกันแตกต่างกันเพียงรายละเอียดปลีกย่อย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตัดสินใจใช้ทฤษฎี Motivation – hygiene Theory ของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน” ซึ่งปัจจัยแต่ละตัวสามารถขยายความเพื่อใช้ในงานวิจัยนี้ได้ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือโครงการที่กำหนดไว้ รวมทั้งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดีเป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานถือเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งถึงความสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย รับรู้ แสดงความนิยม เชื้อถือในความสำเร็จของงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง การได้รับการยอมรับนับถือเกิดขึ้นหลังจากงานประสบความสำเร็จ ทั้งยังสามารถใช้การยอมรับนับถือเป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชาอย่างหนึ่ง โดยใช้การสร้าง ความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การยอมรับนับถืออาจแสดงได้ด้วยคำพูดยกย่อง การขอให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ลักษณะงานที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานคือ งานที่มีความยากในระดับหนึ่ง มีขอบเขตกว้างขวาง ทำทนายให้อยากทำงาน โดยปกติพนักงานต่างต้องการงานที่ทำทนาย ไม่มีใครต้องการงานที่ไร้ความหมายวันแล้ววันเล่า นอกจากนั้นงานที่มีความหลากหลาย มีขอบเขตกว้างขวางจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนงานที่มีความหลากหลายต่ำจะก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายกับพนักงาน แต่ถ้างานมีความหลากหลายที่สูงเกินไปก็อาจก่อให้เกิดความเครียดกับพนักงานได้

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับมอบดำเนินงานให้ตรงตามนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบผลดีภายในเวลาที่เหมาะสม หากขาดความรับผิดชอบ งานก็มักจะล้มเหลว

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ในรูปแบบของ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิที่สูงขึ้น

6. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายในการบริหารงาน การมอบหมายงาน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดคน นโยบาย

7. การบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร (Supervision and Technique) หมายถึง ความชัดเจนและกระชับรัดกุมในการบังคับบัญชา การให้คำแนะนำ การปรึกษาหารือ ความให้อิสระในด้านการตัดสินใจภายในหน่วยงาน ความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบอำนาจและการปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. เงินเดือน (Salary) ในที่นี้หมายรวมถึง ค่าจ้าง สวัสดิการ และรางวัลตอบแทนต่างๆ ที่ต้องมีโครงสร้างการให้รางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม สามารถให้ข้อมูลย้อนหลังเกี่ยวกับผลงานที่ได้ทำไปอย่างถูกต้อง ค่าจ้าง มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานในระดับต่ำหรือสูง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะค่าจ้างหรือเงิน เป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการทางด้านต่างๆ ของมนุษย์ได้ ไม่ว่าจะเป็น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆ

9. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations, Supervisor) ความสัมพันธ์ก็เหมือนกับการเลื่อนตำแหน่ง คือมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรูปแบบของความสัมพันธ์มี 2 มิติ คือ

- ความสัมพันธ์ที่ยึดพนักงานเป็นหลัก โดยที่หัวหน้างานจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับพนักงาน ให้ความสนใจต่อพนักงานเป็นการส่วนตัว ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจของพนักงาน
- การใช้อิทธิพลหรือความร่วมมือในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขาจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

10. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ไม่ว่าจะใครก็ชอบทำงานในที่ที่มีสภาพแวดล้อมดี สะอาดสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอุปกรณ์เครื่องทุ่นแรงครบครัน มีอุณหภูมิและแสงสว่างพอเหมาะ ไม่มีกลิ่นอับหรือเสียงรบกวน มีตารางการทำงานที่เป็นมาตรฐาน

11. ความมั่นคง (Security) หมายถึง ความมั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงขององค์กรหรือหน่วยงานที่สังกัด และของบริษัทรับเหมา รวมถึงความยั่งยืนของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

สรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้ คนก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว ความไม่พึงพอใจก็จะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น เพราะความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่ง ถ้าคนได้รับปัจจัยกระตุ้นเพียงพอไม่ได้หมายความว่า คนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของตัวเอง เขาจะทำเต็มที่หรือไม่เต็มที่อยู่ที่การได้รับการตอบสนองปัจจัยกระตุ้นเท่านั้น

ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่า คน เป็นปัจจัยแปรผัน บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาต่างกันเพื่อให้ได้รับการตอบสนองให้บรรลุถึงเป้าหมายของตนเอง แต่เนื่องจากในองค์กรก็มุ่งหวังให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกถึงพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถเข้าใจ คาดการณ์ และกำกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งองค์กรและตัวบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับระบบจ้างเหมาแรงงาน

3.1 ความหมายของระบบจ้างเหมาแรงงาน

จิริตัน สัจจ์แก้ว (2530) ได้ให้คำจำกัดความของการจ้างเหมาแรงงานภาคเอกชนให้ดำเนินการแทนในภารกิจของรัฐไว้ว่า เป็นการที่ภาครัฐทำสัญญาจ้างกับภาคเอกชน โดยเป็นการทำความตกลงที่มีผลผูกพันให้ภาครัฐต้องจ่ายเงินให้กับภาคเอกชนนั้น เพื่อให้ภาคเอกชนจัดการบริการให้

แก่ประชาชน ณ ระดับปริมาณและคุณภาพตามที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน ทำให้ภาครัฐสามารถให้บริการงานต่างๆ ได้ โดยที่ภาครัฐเป็นเพียงผู้กำหนดแนวทางที่ต้องปฏิบัติให้กับภาคเอกชน พร้อมทั้งทำการควบคุมตรวจสอบการทำงานของภาคเอกชนให้เป็นไปตามความต้องการ ช่วยให้ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการในภารกิจดังกล่าวเอง

วรเดช จันทรศร (2538: 32-36) ได้กล่าวถึงการจ้างบริการ หรือการทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอกว่า รัฐมอบหมายงานให้เอกชนเข้ามารับภาระดำเนินการบางอย่างเพื่อประสิทธิภาพของงาน โดยมีการทำความตกลงผูกพัน ซึ่งภาครัฐต้องจ่ายเงินให้หน่วยงานเอกชนเพื่อให้จัดดำเนินงานต่างๆ โดยมีเงื่อนไขว่า ต้องมีราคาถูกที่สุด เช่น การจ้างเหมาตัดถนน การสร้างอาคาร การทำความสะอาดหน่วยงาน การทำสวน การรักษาความปลอดภัย และด้านแรงงาน เป็นต้น

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2548) ได้กล่าวถึงระบบการจ้างเหมาแรงงาน โดยใช้คำว่า การจัดหาจากภายนอก หรือ “Outsourcing” ว่า คือ การที่องค์กรใดก็ตามพยายามมุ่งที่จะดำเนินงานไปที่กิจกรรมหลัก อันจะสร้างมูลค่าและความสำคัญให้กับองค์กรจริงๆ เท่านั้น และจะว่าจ้างองค์กรอื่นในการให้บริการหรือผลิตวัตถุดิบในส่วนที่คิดว่าไม่ใช่กิจกรรมหลักของกิจการ

การบริการจ้างเหมาแรงงาน หมายถึง การจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกผ่านบริษัทเอกชน ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการ บริหารบุคลากร และสวัสดิการต่างๆ ตลอดสัญญาจ้าง (<http://www.hrcenter.co.th>)

การจ้างเหมาแรงงาน (Employee leasing) เป็นการนำแรงงานมาทำงานในองค์การ การทำงานในลักษณะนี้ จะประกอบด้วยหน่วยงาน 2 หน่วยงานคือ 1) หน่วยงานจ้างเหมา ซึ่งมีคนไว้ทำงานแต่ไม่มีงาน และ 2) หน่วยงานลูกจ้าง ที่มีงานให้ทำแต่ไม่มีคน เมื่อต้องการทำงานก็ต้องไปหาหน่วยงานจ้างเหมาให้นำคนมาทำงาน วิธีการนี้ทางตะวันตกนิยมใช้กันมาก มีข้อดีคือเมื่อจุดใดหมดงานก็ไม่ต้องให้คนออก เพียงแต่เคลื่อนย้ายคนไปยังแหล่งจ้างงานอื่นต่อไป ตัวอย่างเช่น ห้องเสื้อต้องการจัดแฟชั่นโชว์ปีละ 2 ครั้ง ไม่มีความจำเป็นต้องจ้างนายแบบนางแบบเอาไว้เองซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง เพียงแต่ไปจ้างบริษัทที่มีนายแบบนางแบบสังกัดอยู่มาจัดเดินแฟชั่นโชว์ตามเวลาที่กำหนดเท่านั้น (www.nidachonburi.com/subject/pa620/taweesak.doc)

ระบบการจ้างเหมาแรงงาน หมายถึง บริษัทเอกชน ที่จดทะเบียนในรูปแบบบริษัท เพื่อรับงานจ้างเหมาแรงงานตามคุณวุฒิต่างๆ และจัดบุคคลเข้าทำงานตามหน่วยงานของรัฐ เอกชน โดยบริษัทจะเข้าประกวดราคาเพื่อรับงานจ้าง และจัดส่งพนักงานเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งทางบริษัทฯ จ้างเหมาแรงงาน จะดูแลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าแรง ค่าดำเนินการ และสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานที่จัดส่งเข้าไปปฏิบัติงาน

3.2 ประเภทของการจ้างเหมาแรงงาน

บริการจ้างเหมาแรงงานให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ สามารถทำได้หลากหลายประเภท หลายตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

บริษัท สยามราชธานี จำกัด หนึ่งในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจรับจ้างเหมาแรงงาน ได้แบ่งประเภทของบริการไว้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (<http://www.siamrajathanee.com/thai/service.htm>)

1) การจ้างเหมาแรงงานในสำนักงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ธุรการ ประชาสัมพันธ์ แม่บ้าน พนักงานส่งเอกสาร พนักงานขับรถ

2) การจ้างเหมาแรงงานในโรงงาน ประกอบด้วย

- พนักงาน อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิค ช่างกล โรงงาน ช่างก่อสร้าง ช่างเขียนแบบ
- พนักงานสายการผลิต แรงงานทั่วไป
- พนักงานขับรถโฟล์คลิฟ พนักงานขับรถใหญ่
- พนักงานควบคุมคุณภาพ

สถาบันฝึกอบรม เอส พี ซี บิสซิเนส पार्टเนอร์ อีกหนึ่งบริษัทที่ให้บริการจ้างเหมาแรงงาน ในการส่งพนักงานเข้าปฏิบัติงานกับบริษัทต่างๆ ได้แบ่งบริการที่มอบให้เป็นหลายลักษณะงาน ประกอบด้วย

- งานในคลังสินค้า
- งานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม
- พนักงานขายสินค้าในห้างสรรพสินค้า
- งานบริการต่างๆ

3.3 องค์ประกอบของระบบจ้างเหมาแรงงาน

3.3.1 **ผู้ว่าจ้าง** หมายถึง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

3.3.2 **ผู้รับจ้าง** หมายถึง บริษัทจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย พนักงาน
ผู้ประสานงานของบริษัท

3.3.3 ลักษณะสัญญาจ้างของการจ้างเหมาแรงงาน

โดยปกติบริษัทจ้างเหมาแรงงานจะเข้าแข่งขันประมูลราคาจ้างเหมากับ
หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนต่างๆ (<http://www.hrcenter.co.th/HRKknowView.asp?id=78mode=disp>)
โดยมีลักษณะสัญญาจ้างตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ผู้ว่าจ้างตกลงจ้างและผู้รับจ้างตกลงรับจ้าง โดยผู้รับจ้างจัดหาแรงงานตามวัตถุประสงค์ตามกำหนดเงื่อนไขดังนี้
 - กำหนดจำนวนแรงงาน และวงเงินค่าจ้างแรงงาน
 - มีเงื่อนไขการจ้างงาน ระเบียบข้อบังคับ
2. มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี ถึง 2 ปี
3. ผู้ว่าจ้างตกลงจ่ายเงินให้ผู้รับจ้างเป็นรายเดือน โดยคิดอัตราค่าจ้างในแต่ละเดือนตามจำนวนวัน เวลา และคนที่ปฏิบัติงานจริงแต่ละเดือน และจะจ่ายให้ผู้รับจ้างหลังจากวันที่คณะกรรมการตรวจการจ้างของผู้ว่าจ้างตรวจรับงานจ้างแต่ละเดือนแล้ว หากผู้รับจ้างปฏิบัติงานไม่ครบเดือนหรือสัญญานี้สิ้นสุดลงก่อนกำหนดจ่ายค่าจ้าง ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้างตามจำนวนวัน เวลา และจำนวนลูกจ้างของผู้รับจ้างที่ได้จัดหามาทำการงานที่จ้างจริง โดยคำนวณตามอัตราส่วนค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยเฉลี่ยหนึ่งเดือน มี 30 วัน
4. ผู้รับจ้างตกลงนำลูกจ้างของผู้รับจ้างมาทำงานที่จ้างในแต่ละวันตามวัน เวลา และจำนวนที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง ในระหว่างอายุสัญญาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานที่จ้างในแต่ละวัน ตามวันเวลาและจำนวนที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง โดยมีต้องบอกเลิกสัญญานี้
5. ผู้รับจ้างตกลงนำลูกจ้างของผู้รับจ้างมาทำงานที่จ้างในแต่ละวันตามวัน เวลา และจำนวนที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง ในระหว่างอายุสัญญาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงานที่จ้างในแต่ละวันตามวัน เวลา และจำนวนที่กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้าง โดยมีต้องบอกเลิกสัญญานี้
6. ลูกจ้างของผู้รับจ้างที่ผู้รับจ้างจัดหาให้ทำงานที่จ้างตามสัญญา อยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการของผู้รับจ้างนั้น และมีคุณสมบัติดังนี้
 - มีสัญชาติไทย
 - มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

- ไม่เป็นผู้มีการทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือน ตึดยาเสพติด ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง
- ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยถึงออกจากราชการ ออกจากงาน หรือไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากราชการไว้ก่อน จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว
- มีพื้นความรู้หรือคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่หน่วยงานกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ

7. ก่อนการเริ่มทำการงานที่จ้างตามสัญญา ผู้รับจ้างต้องแจ้งรายละเอียดของลูกจ้างทั้งหมด ที่ผู้รับจ้างจะนำมาทำงานที่จ้างให้ผู้ว่าจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนเริ่มทำงานจ้างไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ เช่น รายชื่อลูกจ้าง ประวัติบุคคล สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานการศึกษา สำเนาบัตรประจำตัว ซึ่งทางราชการออกให้

8. ผู้รับจ้างยอมรับว่าลูกจ้างที่ผู้รับจ้างจัดหาและนำมาทำการงานที่จ้างนี้อยู่ภายใต้การควบคุมสั่งการของผู้รับจ้าง และเป็นลูกจ้างของผู้รับจ้างแต่ฝ่ายเดียว ผู้รับจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น รวมถึงประกาศ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวทุกประการ หากลูกจ้างของ ผู้รับจ้างได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพหรือเสียชีวิตในขณะที่ทำงานตามสัญญานี้ให้แก่ผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายหรือค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ถ้ามี) ให้แก่ลูกจ้างของผู้รับจ้างทั้งหมด โดยไม่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าจ้าง

9. ผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำของลูกจ้างของผู้รับจ้างทั้งสิ้น หากมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างของผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างต้องรับผิดชอบและแก้ไขเพื่อให้การทำงานตามสัญญาจ้างนี้เป็นไปตามปกติโดยเร็วที่สุด

10. ผู้รับจ้างตกลงชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ว่าจ้างตามมูลค่าที่เป็นจริงและหรือที่ผู้ว่าจ้างกำหนดในสัญญา หากผู้ว่าจ้างได้รับความเสียหายหรือต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากกระทำของลูกจ้าง

11. ผู้รับจ้างจะต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างของผู้รับจ้างเป็นรายเดือนในราคาค่าจ้างที่กำหนดไว้ตามสัญญา และต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด

12. ผู้รับจ้างสัญญาว่า จะไม่เอางานทั้งหมดหรือส่วนใดส่วนหนึ่งแห่งสัญญาไปให้ผู้รับจ้างช่วงอีกทอดหนึ่ง โดยมีได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้างก่อน

13. ผู้ว่าจ้างและผู้รับจ้างตกลงยินยอมว่า ในระหว่างอายุสัญญาจ้างหากผู้รับจ้างละเลยหรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามสัญญาเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายขึ้นไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้รับจ้างจะต้องรับผิดชอบเองทั้งสิ้น และผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยผู้รับจ้างไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนใดๆ ทั้งสิ้น

14. ถ้าผู้รับจ้างบอกเลิกสัญญาตามสัญญาจ้าง ผู้รับจ้างยินยอมให้ผู้ว่าจ้างดำเนินการ

14.1 รับผิดชอบประกันสัญญา

14.2 เรียกเอาเงินค่าจ้างที่สูงขึ้นกว่าค่าจ้างตามสัญญาจ้างจากผู้รับจ้าง ถ้าผู้ว่าจ้างจ้างบุคคลอื่นทำงานนี้ต่อไป

14.3 ระวังการจ่ายค่างานที่ค้างชำระสำหรับงานที่ทำไปแล้วเพื่อประกันการชำระหนี้

14.4 เรียกค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนอันจะพึงมีจากผู้รับจ้าง

15. ในระหว่างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง หากมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายใดที่ส่งผลกระทบต่อผู้รับจ้าง ซึ่งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง ทำให้ผู้รับจ้างต้องับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม ผู้รับจ้างมีสิทธิแจ้งให้ผู้ว่าจ้างทราบ เพื่อพิจารณาตกลงร่วมกันในแต่ละกรณี

16. กรณีผู้รับจ้างส่งลูกจ้างที่มีพื้นความรู้หรือคุณสมบัติสูงกว่าที่หน่วยงานกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ ผู้รับจ้างยินดีรับค่าจ้างตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง ทั้งนี้พื้นความรู้หรือคุณสมบัติที่สูงกว่าดังกล่าวต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่หน่วยงานกำหนดไว้

17. เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานตามสัญญา ผู้รับจ้างต้องนำหลักประกันเป็นหนังสือค้ำประกันสัญญาของธนาคาร หรือเงินสด มามอบให้ผู้ว่าจ้างยึดถือไว้ในวันที่ทำสัญญาจ้างภายในวงเงินร้อยละ 5 หรือร้อยละ 10 ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกำหนด โดยผู้ว่าจ้างจะคืนให้เมื่อผู้รับจ้างพ้นจากภาระผูกพันตามสัญญา และต้องไม่ปรากฏว่าผู้รับจ้างผิดสัญญาข้อใดข้อหนึ่งแห่งสัญญาจ้าง

3.3.4 ระบบจ้างเหมาแรงงานในรัฐวิสาหกิจกระทรวงมหาดไทย

การไฟฟ้านครหลวง

รายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการจัดการจ้าง

1. จป.,WG,D-OH&SMR ผอร. และ ผปก. ร่วมกันจัดทำทะเบียนประเภทงานที่จัดจ้าง โดยใช้แบบฟอร์ม SF-APD-455-00-2-003

2. หน่วยงานที่จัดจ้าง จัดทำทะเบียนผู้รับจ้าง (ก่อนการประเมิน) ในแบบฟอร์ม SF-APD-455-00-2-001 เพื่อส่งให้ ฝปก. และ ฝอร. ฝึกอบรม ทดสอบ ประเมินผู้รับจ้าง (กรณีหน่วยงานที่มีข้อกำหนดในระบบการจัดการอื่น เช่น ISO 9000 ISO 14001 ซึ่งระบุในเรื่องทะเบียนผู้รับจ้าง การคัดเลือกผู้รับจ้างแล้ว ให้ใช้แบบฟอร์มในระบบนั้น ๆ แทน)

3. สำหรับหน่วยงานที่เสี่ยงอันตราย ได้แก่ การปฏิบัติงานบนที่สูง ที่อับอากาศ เครื่องมือกล พนักงานขับรถเทรลเลอร์ รถ Winch , Fork lift รถขุดเจาะ การปฏิบัติงานกับอุปกรณ์ไฟฟ้า ฝปก. และ ฝอร. ดำเนินการอบรมตาม SP-APD 452 และทดสอบประเมินผลภาคทฤษฎี แล้วส่งผลผู้รับจ้างที่ผ่านการอบรมให้หน่วยงานที่จัดจ้างของ พช./ฝ่าย ทำการทดสอบภาคปฏิบัติสำหรับผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย ให้หน่วยงานอบรมความปลอดภัยเบื้องต้น แล้วบันทึกประวัติการอบรมไว้ทุกครั้ง

4. หน่วยงานที่จัดจ้างของ พช./ฝ่าย ทำการทดสอบภาคปฏิบัติ และส่งผลการทดสอบกลับ ฝปก. เพื่อทำทะเบียนและออกบัตรอนุญาต

5. ฝปก. จัดทำทะเบียนผู้รับจ้างที่ผ่านการประเมิน ตามแบบฟอร์มทะเบียนผู้รับจ้างที่ผ่านการประเมิน(SF-APD-455-00-2-002) พร้อมออกบัตรประจำตัวผู้รับจ้าง และจัดส่งให้หน่วยงาน

6. หน่วยงานที่จัดจ้าง จัดทำเรื่องจัดจ้าง ตามข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวงว่าด้วยการพัสดุ โดยต้องมีเงื่อนไขเพิ่มเติมผู้รับจ้าง (ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย) ตาม SF-APD-455-00-2-004 ประกอบการจัดทำเรื่องการจัดจ้างทุกครั้ง

7. หน่วยงานที่จัดจ้าง ดำเนินการควบคุม ตรวจสอบการดำเนินการของผู้รับจ้างให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการจ้าง และควบคุมการปฏิบัติตาม SP-APD-456

คำจำกัดความ

D-OH&SMR หมายถึง ผู้จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของการไฟฟ้านครหลวงเขต/ฝ่าย

WG หมายถึง คณะทำงานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของการไฟฟ้านครหลวงเขต/ฝ่าย

จป. หมายถึง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพของการไฟฟ้านครหลวงเขต/ฝ่าย

กพน. หมายถึง การไฟฟ้านครหลวงพช./ฝ่าย หมายถึง การไฟฟ้านครหลวงเขต/ฝ่าย

ผอ. หมายถึง ผู้อำนวยการไฟฟ้าเขต/ฝ่าย

ฝวฟ. หมายถึง ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า

ฝพด. หมายถึง ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ

ฝอจ. หมายถึง ฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย

ฝบร. หมายถึง ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า

ฝปก. หมายถึง ฝ่ายความปลอดภัย

บท. หมายถึง แผนกบริหารทั่วไปของการไฟฟ้านครหลวงเขต/ฝ่าย

ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง หน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลผู้มีหน้าที่จัดหาวัสดุ อุปกรณ์
เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

ผู้รับจ้าง หมายถึง ผู้รับจ้างจัดหา จัดทำ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ให้แก่
การไฟฟ้านครหลวง

หน่วยงานที่จัดจ้าง หมายถึง หน่วยงานใน กฟน. ที่มีการจัดจ้าง

คณะกรรมการตรวจรับ หมายถึง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ตามประกาศ

การไฟฟ้านครหลวง เรื่องข้อบังคับการไฟฟ้านครหลวงว่าด้วยการพัสดุ

คณะกรรมการจัดทำรายละเอียดฯ หมายถึง คณะกรรมการจัดทำรายละเอียด (Specification)

ยานพาหนะและเครื่องมือกล ประจำปีงบประมาณ ตามคำสั่งการไฟฟ้านครหลวง

ทะเบียนประเภทงานที่จัดจ้าง (สำหรับผู้รับจ้างที่ต้องขึ้นทะเบียน)

1. งานผลิตเสาไฟฟ้าและผลิตภัณฑ์คอนกรีต ได้แก่ งานขนส่ง งานตั้งแบบ งานถอดแบบ งานเหล็กอัดแรง (ลาก เรียง ตัดเหล็กอัดแรง) งานเหล็กเสริมธรรมดา (ผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป) งานล้างเครื่องผสมคอนกรีต งานล้างผลิตภัณฑ์ งานจัดเก็บ ทำความสะอาดพื้นที่
2. งานสร้างและซ่อมผลิตภัณฑ์โลหะ (ผู้รับจ้างเหมา) ได้แก่งานตัดโลหะด้วยเครื่อง งานตัดโลหะด้วยแก๊สงานพับ/ตัด งานเจาะ งานเชื่อม งานกลึง งานไส งานเจียร
3. งานซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า (ผู้รับจ้างเหมา) ได้แก่ งานตรวจสอบบำรุงรักษาและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า งานตรวจสอบบำรุงรักษาและซ่อมระบบไฟฟ้า
4. งานซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ได้แก่ งานตรวจสอบบำรุงรักษาและซ่อมยานพาหนะ งานตรวจสอบบำรุงรักษาและซ่อมอุปกรณ์เครื่องจักรกล
5. งานพัสดุ (ผู้รับจ้างเหมา) ได้แก่ งานยกของ งานจัดเก็บ แจกจ่ายพัสดุ งานตรวจสอบความพร้อมยานพาหนะ งานขับขี่ยานพาหนะ งานขนส่งเสาและของหนักงานยกของหนัก
6. งานขับยานพาหนะ และ Fork Lift ได้แก่ งานขนย้าย - จัดเก็บ
7. งานในสำนักงาน(ผู้รับจ้างเหมา) ได้แก่ งานใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ งานใช้เครื่องถ่ายเอกสาร งานใช้อุปกรณ์สำนักงาน
8. งานรักษาความปลอดภัย - งานปกป้องและรักษาทรัพย์สิน กฟน. ได้แก่ งานจราจร ภายในที่ทำการ งานบันทึกเวลาเข้า – ออก ยานพาหนะ การไฟฟ้านครหลวง (2549)

การประปานครหลวง

เงื่อนไขและนโยบาย การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานใหม่ ในช่วงปี 2546 – ปี 2550

การประปานครหลวงจะบรรจุแต่งตั้งจำนวนพนักงานใหม่ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนพนักงานที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานซึ่งประกอบด้วย เกษียณอายุ เข้าโครงการร่วมใจจากองค์กรลาออก และอื่นๆ

เว้นแต่พนักงานกลุ่มวิชาชีพหลักและวิชาชีพรอง ระดับ 3 – 5 ลาออก หากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องบรรจุทดแทนให้ขออนุมัติเป็นรายๆ ไป

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝบป.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงาน กปน. ทั้งหมด และการบริหารงานลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการเสนอขออนุมัติจำนวนลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนที่เหมาะสมที่จะจ้างในปีงบประมาณ วางแผน ควบคุมจำนวนลูกจ้าง วิเคราะห์ความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างเพิ่ม หากหน่วยงานมีความจำเป็นต้องบรรจุทดแทนให้ขออนุมัติเป็นรายๆ ไป ในส่วนงานของการบริหารงานลูกจ้างแรงงานเอกชน ปัจจุบัน กปน. มีการจ้างลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน และมีแนวโน้มในการจ้างลูกจ้างเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากหน่วยงานมีความต้องการลูกจ้างหลากหลายอาชีพ โดย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การวางแผนเสนอขออนุมัติจำนวนลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชนที่เหมาะสมที่จะจ้างในแต่ละปีงบประมาณ และควบคุมจำนวนลูกจ้าง
2. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการจ้างลูกจ้างเพิ่มระหว่างปีงบประมาณตามที่หน่วยงานเสนอขอ
3. การปรับอัตราค่าจ้าง
4. การจัดทำใบเบิกจ้าง
5. การสัมภาษณ์และทดสอบลูกจ้าง

ฝ่ายจัดหาและพัสดุ (ฝจพ.) มีหน้าที่ดำเนินการจัดหา จัดทำสัญญาและบันทึกข้อตกลงแนบท้ายสัญญา พร้อมบริหารสัญญาให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสัญญา การจัดทำใบเบิกจ้าง การจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน การประเมินผลการดำเนินงานของผู้รับจ้าง และการอนุมัติลดจำนวนแรงงานลูกจ้าง การประปานครหลวง (2548)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. ฝ่ายบริหารงานบุคลากร ประมาณการจำนวนพนักงานที่จะบรรจุทดแทนในแต่ละปีงบประมาณ โดยพิจารณาจากจำนวนพนักงานที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา แยกตามสายงาน โดยจะดำเนินการในเดือนตุลาคมของทุกปี
2. ฝ่ายบริหารงานบุคลากร นำเสนอจำนวนพนักงานที่จะบรรจุทดแทนต่อผู้ว่าการ เพื่อให้ความเห็นชอบหรือพิจารณาจัดสรรให้แก่สายงานต่างๆ ตามความเหมาะสม
3. เมื่อผู้ว่าการให้ความเห็นชอบแล้วฝ่ายบริหารงานบุคลากร รายงานจำนวนพนักงานของสายงานต่างๆ ที่ได้รับจัดสรร ให้รองผู้ว่าการแต่ละสายงานพิจารณาจัดสรรให้แก่หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด โดยให้หน่วยงานเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติที่จะบรรจุทดแทนเสนอฝ่ายบริหารงานบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมตาม Job Description และสรุปผลนำเสนอรองผู้ว่าการแต่ละสายงานพิจารณานำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบ
4. ฝ่ายบริหารงานบุคลากรคัดเลือกบุคคลที่ยื่นสมัครไว้ตามคุณสมบัติที่หน่วยงานได้แจ้งความประสงค์และได้รับความเห็นชอบแล้ว จำนวน 5-10 เท่าของจำนวนที่ได้รับจัดสรร โดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยการศึกษาและต้องผ่านการทดสอบการใช้คอมพิวเตอร์
5. เมื่อหน่วยงานคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้แล้ว จะแจ้งรายชื่อบุคคลที่คัดเลือกให้ฝ่ายบริหารงานบุคลากรทราบเป็นลายลักษณ์อักษร การประสานครหลวง (2546)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การพิจารณาจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานรัฐที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ จัดทำสรุปผลการพิจารณาทุกเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จัดซื้อจัดจ้าง
2. วงเงินงบประมาณ
3. วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง
4. รายชื่อผู้เข้าเสนอราคา
5. ราคาที่เสนอ
6. ผู้ได้รับคัดเลือก
7. ราคาที่เสนอ
8. เหตุผลที่คัดเลือกผู้เสนอราคารายนั้น โดยสรุป

(http://www.pea.co.th/eauction/eauction_index.htm)

3.3.5 การบริหารจัดการพนักงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงาน

บริษัทจ้างเหมาแรงงานโดยทั่วไปจะรับสมัครพนักงานคุณสมบัติต่างๆ เช่น ปริญญาตรี ปวส. ปวช. และการศึกษาภาคบังคับ เพื่อส่งเข้าทำงานตามหน่วยงานที่ชนะการประมูล ซึ่งจากการประมูลแต่ละครั้งจะมีการกำหนดกำลังคนหรือพนักงานในระดับคุณสมบัติต่างๆ ไว้แล้ว

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. เปิดรับสมัครพนักงานคุณสมบัติต่างๆ โดยมีคุณสมบัติของพนักงานดังนี้
 - 1.1 มีสัญชาติไทย
 - 1.2 มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 45 ปี
 - 1.3 มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ ภาคบังคับ ปวช. ปวส. และปริญญาตรี
 - 1.4 ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือน ตึดยาเสพติด ไม่เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง
 - 1.5 ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยถึงออกจากราชการ ออกจากงาน หรือเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ ถูกพักงาน ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากงานไว้ก่อน จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
 - 1.6 เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - 1.7 ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
2. ทดสอบความสามารถ และรอเรียกเข้าทดสอบกับหน่วยงานเพื่อบรรจุ

ทำการทดสอบความสามารถตามคุณวุฒิที่มาสมัครงาน เช่น งานธุรการ จะทำการทดสอบการพิมพ์ดีด การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
3. ส่งตัวพนักงานเข้าทดสอบกับหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ

โดยปกติแล้วหน่วยงานที่มีพนักงานปฏิบัติงานจะสงวนสิทธิ์ที่จะทำการตรวจสอบคุณสมบัติและทดสอบความสามารถในการปฏิบัติงานที่จ้างจนเป็นที่พอใจก่อนการส่งมอบคนทุกครั้ง หากพิจารณาเห็นว่าพนักงานของผู้รับจ้างไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ผู้รับจ้างจะต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้โดยเร็วจนเป็นที่พอใจของหน่วยงานนั้นๆ
4. ทำหนังสือสัญญาจ้าง

เป็นหนังสือสัญญาจ้างแรงงานระหว่างพนักงานกับบริษัทจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งโดยปกติแล้วจะทำสัญญากันในระยะเวลา 1 ปี หรือปีต่อปี และเมื่อหมดสัญญาก็จะสิ้นสุดภาวะผูกพัน แต่ถ้าทำงานต่อก็จะทำสัญญากันใหม่

5. ส่งตัวพนักงานที่ผ่านการทดสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ บริษัททำหนังสือเพื่อส่งตัวพนักงาน โดยส่งเอกสารซึ่งประกอบด้วย สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาใบทะเบียนบ้าน หลักฐานแสดงคุณวุฒิการศึกษา และ/หรือหลักฐานอื่นๆ(ถ้ามี) มอบให้หัวหน้าที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะเข้าปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่จ้าง

6. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

หน่วยงานที่พนักงานสังกัดจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน หากผลประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่จะต้องปรับปรุงติดต่อกัน หรือพนักงานคนใดปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ มีความประพฤติไม่เรียบร้อยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อภาพพจน์ของหน่วยงาน หน่วยงานมีสิทธิขอเปลี่ยนตัวลูกจ้างของผู้รับจ้าง ทางหน่วยงานจะแจ้งกับบริษัททราบเพื่อดำเนินการตัดเดือนต่อไป แต่ถ้ายังไม่ปรับปรุงตัวอีกจะกลายเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการไล่ออกตามลำดับ

7. ตรวจสอบวันทำงานประจำเดือนทุกๆ เดือน

หน่วยงานที่พนักงานสังกัดจัดส่งตารางวันเวลาการปฏิบัติงานให้กับทางบริษัท เพื่อให้บริษัทดำเนินการคิดเงินเดือนให้กับพนักงานต่อไป

8. การจ่ายเงินเดือนพนักงาน

บริษัทจ้างเหมาแรงงานส่วนใหญ่แล้วจะจ่ายค่าแรงให้กับพนักงานโดยผ่านบัญชีธนาคาร ทุกวันที่ 5 ของเดือนถัดไป ถ้าตรงกับวันเสาร์ - วันอาทิตย์ จะเลื่อนขึ้นมา โดยอัตราเงินเดือนของพนักงานจะขึ้นอยู่กับคุณวุฒิที่บรรจุ

9. การบริหารสวัสดิการ

สวัสดิการของบริษัทจ้างเหมาแรงงานโดยทั่วไป คือ ประกันสังคม ประกอบด้วย กองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินสมทบ และจัดฝึกอบรมพนักงานปีละ 1 ครั้ง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นมีมากมายทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และการศึกษา แต่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทจ้างเหมาแรงงานที่ไปปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ นั้น ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาหรือวิจัย โดยเฉพาะ ในที่นี้จึงเลือกเสนองานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ใกล้เคียงกับหัวข้อการวิจัยดังนี้

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Avakian (1971 : 1765 A) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานของคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของ Herzberg กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในนิวยอร์ก 4 แห่งๆ ละ 50 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของสถาบัน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

Velez (1973 : 9970 A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในเมืองโคลัมเบีย องค์ประกอบของงานภายนอก ได้แก่ สภาพทางกายในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล สภาพภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบภายนอกที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่พอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้า และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Glisson and Durick (1988 : 61-81) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการทุ่มเทเสียสละต่อองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริการ การวิจัยนี้ได้ศึกษาคณงานซึ่งทำงานเกี่ยวกับการให้บริการ จำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อความพึงพอใจและการทุ่มเทเสียสละของตัวแปรพหุคูณจากลักษณะเฉพาะของงาน ลักษณะเฉพาะของการจัดองค์การและลักษณะของคณงาน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความพึงพอใจได้ดีที่สุดคือ ทักษะที่หลากหลายและบทบาทที่ไม่ชัดเจน ลักษณะองค์การ ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความทุ่มเทเสียสละต่อองค์กร คือ ผู้นำและอายุขององค์กร ส่วนในด้านลักษณะของคณงาน ปัจจัยที่ทำนายความทุ่มเทเสียสละต่อองค์กรที่สำคัญ คือการศึกษา และในด้านนี้ไม่มีปัจจัยที่ทำนายถึงความพึงพอใจ

Yih (1992: 136) ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานในไต้หวัน โดยศึกษาตัวแปร 2 ตัว คือ ลักษณะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา และลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ อาชีพ ธุรกิจการค้า ธรรมชาติและขนาดของบริษัท โปรแกรมการเกษียณ รายได้ และระยะเวลาในการบริหาร มีกลุ่มตัวอย่าง 18,972 คน ซึ่งเป็นพนักงานเต็มเวลา พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการทำงานที่ดี อายุและเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานที่มีทักษะ เสริมม พนักงานชาย มีความพึงพอใจมากกว่าคนงานในสายการผลิต คนงานในธุรกิจการขนส่ง การเก็บสินค้า และการติดต่อสื่อสาร มีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำงานในส่วนราชการ คนงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนรู้สึกพอใจกับการได้เลื่อนตำแหน่ง โปรแกรมการเกษียณ และรายได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

Jensen (1994 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลในสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนเงินเดือน ลักษณะส่วนบุคคล และสถานภาพ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ โดยครูใหญ่ไม่พึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด

4.2 งานวิจัยในประเทศ

บุญมี คนตรีเสนาะ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานบุคคลและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายปฏิบัติการและผู้บริหารหนังสือพิมพ์จำนวนทั้งสิ้น 310 ตัวอย่าง พบว่า รูปแบบหรือลักษณะขององค์กรหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ แต่ความแตกต่างตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กร ในเรื่องความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพบว่าพนักงาน

องค์กรหนังสือพิมพ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการในรูปตัวเงินอยู่ในระดับต่ำ ประเด็นที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ อัตราค่าล่วงเวลา และปริมาณเงินบำนาญ

พวงเพ็ญ จันชนะพล (2542 : บทคัดย่อ) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ. มานเจนท์ คอร์ปอเรชั่น (1999) จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจระดับมากทุกด้าน โดยอันดับแรก คือ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานเพศชาย และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่น และพนักงานที่มีระดับ การศึกษาระดับปวส.หรืออนุปริญญา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานในระดับการศึกษาอื่น และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานในช่วงอื่น และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนในช่วงอื่น

นันทิwa โยธา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ยูนิซัน จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท ยูนิซัน จำกัด โดยภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการทำงานมาก ซึ่งพนักงานรู้สึกอยากมาทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ และพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อันเกิดจากปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยองค์กร ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ปฏิบัติงานประจำแผนก จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยปัจจัยองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

อรรวรรณ ด่านชาญชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมาพร สว่างศรี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุงาน และช่วงเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 มีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน” นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบริหารของบริษัทจ้างเหมาแรงงานจำนวน 10 บริษัท ที่ได้รับสัมปทานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย 3 แห่ง คือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและวิเคราะห์ผลจากคำตอบของพนักงานบริษัทจ้างเหมาแรงงาน

ในบทนี้เป็นการเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยจะนำเสนอในเรื่องประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย 3 แห่ง คือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 3,400 คน

พนักงานทั้งหมดอยู่ภายใต้ระบบบริหารงานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานที่ได้รับสัมปทานให้เข้าไปปฏิบัติงานในทั้ง 3 หน่วยงาน จำนวนรวมทั้ง 10 บริษัท ได้แก่

-	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส	109	คน
-	บริษัท เอส. พี. วาย. แมนเพาเวอร์แอนด์บิสซิเนส จำกัด	421	คน
-	บริษัท สยามราชธานี จำกัด	247	คน
-	บริษัท ไรซิงเวอร์ จำกัด	80	คน
-	ห้างหุ้นส่วนจำกัด กัทรมิมล	55	คน
-	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์	67	คน
-	บริษัท เพ็ญพจน์ ยูวิลอบเม้น จำกัด	250	คน

- บริษัท พี. เอ็ม. ซี. คอนแทรคเตอร์ จำกัด	1,740	คน
- บริษัท เอ็กซ์คอลลี ดีแวลล็อปमेंท์ จำกัด	61	คน
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีเอ็น พี เซอร์วิส	370	คน
จำนวนรวมทั้งสิ้น	3,400	คน

โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงาน 2 สายงาน คือ พนักงานสายปฏิบัติการ (พนักงานประจำโรงงานและออกพื้นที่) เช่น เขียนแบบ สํารวจ ช่างไฟฟ้า/ช่างเชื่อม อ่านมาตรฐาน เก็บตัวอย่างน้ำ ระบบไฟฟ้า และพนักงานสายสนับสนุน(พนักงานสำนักงาน) เช่น ชุกรการ เดินเอกสาร ประชาสัมพันธ์ บัญชี/การเงิน ขับรถ ทำสวน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง จะทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณจาก Yamane' ได้ตัวอย่างจำนวน 358 คน
สูตรที่ใช้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{3400}{1 + 3400(0.05)^2} = 357.89$$

เมื่อ n = ขนาดของสิ่งตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยดำเนินการเริ่มจาก การคำนวณขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 358 คน แล้วแบ่งชั้นด้วยการจัดแบ่งพนักงานเป็นกลุ่มตามบริษัทที่สังกัดและเลือกตัวแทนของประชากรทุกบริษัท

1.3 ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

- ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส	12	คน
- บริษัท เอส. พี. วาย. แมนเพาเวอร์เอนด์บิสสิเนส จำกัด	45	คน
- บริษัท สยามราชธานี จำกัด	7	คน
- บริษัท ไรซิงเวอร์ จำกัด	9	คน
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัทรภิมล	6	คน
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์	7	คน
- บริษัท เพ็ญพจน์ ยูวีลอบเม้น จำกัด	27	คน
- บริษัท พี. เอ็ม. ซี. คอนแทร็คเตอร์ จำกัด	188	คน
- บริษัท เอ็กซ์คอลดี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	5	คน
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีเอ็นพี เซอร์วิส	32	คน
จำนวนรวมทั้งสิ้น	358	คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัด ระยะเวลาจ้างงาน ซึ่งเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	พอใจอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	พอใจ
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เฉยๆ
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่พอใจ
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำนวน 66 ข้อ ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน	ตั้งแต่ข้อ 1 - 6
- การได้รับการยอมรับนับถือ	ตั้งแต่ข้อ 7 - 12
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ตั้งแต่ข้อ 13 - 18
- ความรับผิดชอบ	ตั้งแต่ข้อ 19 - 24
- ความก้าวหน้า	ตั้งแต่ข้อ 25 - 30
- นโยบายและการบริหาร	ตั้งแต่ข้อ 31 - 36
- การบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	ตั้งแต่ข้อ 37 - 42
- เงินเดือน	ตั้งแต่ข้อ 43 - 48
- ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ตั้งแต่ข้อ 49 - 54
- สภาพการทำงาน	ตั้งแต่ข้อ 55 - 60
- ความมั่นคง	ตั้งแต่ข้อ 61 - 66

กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	ให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้นมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	ให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้นมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้นปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้นน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	ให้ความรู้สึกพึงพอใจในเรื่องนั้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยถามถึงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เรื่อง “การบริหารจัดการ” คือ ฝ่ายบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทจ้างเหมาแรงงาน ควรจะบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานทั้ง 10 แห่ง และขอนัดเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

1. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบถึงความถูกต้องของเนื้อหา เป็นการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม ว่าทุกข้อคำถามครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา แนวคิดทฤษฎี และกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและการใช้ภาษาในการสื่อสาร จากนั้นนำคำแนะนำต่างๆ มาปรับปรุง
3. ทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test) เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามตามความเป็นจริงได้ทุกข้อ กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบ จำนวน 30 คน
4. ทดสอบความเชื่อถือและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Test of Reliability) โดยวิธีการวัดน่าเชื่อถือของแบบสอบถามตามแนวคิดครอนบัท (Cronbach Alpha Formula) ทำการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยถ้าแบบสอบถามมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อถือระดับสูงและจะต้องมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามให้มากกว่า 0.7 จึงถือได้ว่าแบบสอบถาม มีความเชื่อถือได้ และสามารถนำไปที่การศึกษาต่อกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. ผลการทดสอบพบว่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม มีค่าความน่าเชื่อถือที่ 0.9335 ดังนั้นแสดงว่า มีค่าความน่าเชื่อถือสามารถนำไปที่การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ทั้งสถิติแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และแบบการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยกำหนดระดับความพึงพอใจจากค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง พึงพอใจสูงมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง ไม่พึงพอใจ

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง ไม่พึงพอใจมาก

4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเรียงเรียงแบบสอบถามเพื่อใช้ในการลงรหัส

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด ส่วนแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผล ในการคำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

4.2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 ประชากรหรือกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent - Sample t-Test) จากค่าสถิติแบบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2.2 ทดสอบความแตกต่างในกรณีที่ต้องการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance : One way ANOVA) จากสถิติแบบ F-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.2.3 ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัด กระทรวงมหาดไทย 3 แห่ง ประกอบด้วย การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 358 ตัวอย่าง ประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบแบบ t – test, F –Test และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient สามารถเสนอผลการวิจัย เป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
- ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
- ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 5 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการรวบรวมข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัด ระยะเวลาจ้างงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ 100.00
เพศ		
ชาย	263	73.5
หญิง	95	26.5
อายุ		
ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.1
อายุ 21 - 30 ปี	153	42.7
อายุ 31 - 40 ปี	122	34.1
อายุ 41 - 50 ปี	70	19.6
อายุมากกว่า 50 ปี	2	0.6
สถานภาพสมรส		
โสด	179	50.0
สมรส	170	47.5
หย่า/หม้าย	9	2.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	12.8
มัธยมศึกษา	77	21.5
อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	24.0
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	17.9
ปริญญาตรี	83	23.2
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ 100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานสายปฏิบัติการ		
เขียนแบบ	34	9.50
สำรวจ	13	3.63
ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม	31	8.66
งานโยธา	11	3.07
งานระบบไฟฟ้า	28	7.82
งานอื่นๆ	26	7.26
พนักงานสายสนับสนุน		
งานธุรการ	90	25.14
งานเดินเอกสาร	30	8.38
ประชาสัมพันธ์	19	5.31
บัญชี / การเงิน	13	3.63
งานขับรถ	55	15.36
งานทำสวน	2	0.56
งานอื่นๆ	6	1.68
หน่วยงานสังกัด		
การประปานครหลวง	222	62.0
การไฟฟ้านครหลวง	17	4.7
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	33.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ 100.00
บริษัทที่สังกัด		
ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส	12	3.4
บริษัท เอส.พี.วาย. แมนพาวเวอร์แอนด์บิสซิเนส จำกัด	45	12.6
บริษัท สยามราชธานี จำกัด	27	7.5
บริษัท ไรซิ่งเวสต์ จำกัด	9	2.5
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัทรภิมล	6	1.7
ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์	7	2.0
บริษัท เพ็ญพจน์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด	27	7.5
บริษัท พี.เอ็ม.ซี. คอนแทร็คเตอร์ จำกัด	188	52.5
บริษัท เอ็กซ์คอสตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	5	1.4
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที เอ็น พี เซอร์วิส	32	8.9
ประเภทพนักงาน		
รายวัน	119	33.2
รายเดือน	220	61.5
จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.6
อื่นๆ	6	1.7
ระยะเวลาจ้างงาน		
จำนวน 1 - 6 เดือน	30	8.4
จำนวน 7 - 12 เดือน	48	13.4
จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	65.9
อื่นๆ	44	12.3
เงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	27.1
5,001 - 10,000 บาท	199	55.6
10,001 - 15,000 บาท	22	6.1
15,001 - 20,000 บาท	34	9.5
สูงกว่า 20,000 บาท	6	1.7

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปประเด็น ได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีเพศชาย จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 และเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อายุ 21 - 30 ปี มากที่สุดมีจำนวน 153 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.7 รองลงมาได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1, อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ต่ำกว่าหรือ 20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และอายุ มากกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จำแนกสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และหย่า/ หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างศึกษาในระดับอาชีวศึกษา/ปวช./ปวส. มากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และ น้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งงานพนักงานสายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานเขียนแบบ มากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 รองลงมา ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 งานระบบไฟฟ้า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.82 งานอื่นๆ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26 งานสำรวจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 และ งานโยธา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ในด้านพนักงานสายสนับสนุน พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่งานธุรการ มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.14 รองลงมาได้แก่ งานขับรถ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 งานเดินเอกสาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 งานประชาสัมพันธ์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.31 งานการบัญชีและการเงิน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.63 และงาน อื่นๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 น้อยที่สุดงานทำสวน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56

จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในหน่วยงานการประปานครหลวง มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมา ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และ การไฟฟ้านครหลวง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

จำแนกตามบริษัทที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในบริษัทบริษัท พี. เอ็ม. ซี. คอนแท็คเตอร์ จำกัด มากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา ได้แก่ บริษัท เอส. พี. วาย. แมนพาวเวอร์แอนด์บีนซิเนส จำกัด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที เอ็น พี เซอร์วิส จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 บริษัท สยามราชธานี จำกัด และบริษัท เพ็ญพจน์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 บริษัท ไรซิงเวลด์ จำกัด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัทรภิมล จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และ บริษัท เอ็กซ์คอลดี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

จำแนกตามประเภทพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน มากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมา ได้แก่ พนักงานรายวัน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และพนักงานจ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

จำแนกตามระยะเวลาการจ้างงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนระยะเวลาจ้างงาน จำนวน 1 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมา ได้แก่ จำนวน 7-12 เดือน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อื่นๆ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ จำนวน 1 - 6 เดือน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

จำแนกเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมา ได้แก่ ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และ สูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ด้วยรายการคำถาม จำนวน 14 ข้อ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{x}	SD.	แปลผล
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	3.25	1.07	ปานกลาง
นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆในการทำงานมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.59	0.90	มาก
อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรมกับงานที่ทำ	2.91	1.09	ปานกลาง
ผลประโยชน์ที่แตกต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่นๆ มีความเหมาะสม	2.91	1.26	ปานกลาง
มีกฎเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม	2.82	1.21	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในสำนักงาน และอื่นๆ มีความเหมาะสม	3.73	0.86	มาก
งานที่ทำมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.64	0.87	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ผ่านมา	3.54	0.93	มาก
โอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่พอใจเพื่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น	3.75	0.83	มาก
ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.94	0.80	มาก
โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.43	0.93	ปานกลาง
ความมีวิจรรย์รอบคอบและความเข้าอกเข้าใจในผู้บังคับบัญชา	3.74	0.90	มาก
ขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.73	0.81	มาก
โอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นโดยการไปฝึกอบรม	3.24	1.14	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.97	ปานกลาง

จากการศึกษา ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาได้แก่ โอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่พอใจเพื่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.75$) ความมีวิจรรย์รอบคอบและความเข้าอกเข้าใจในผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.74$) สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในสำนักงานและอื่นๆ มีความเหมาะสม และขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$) งานที่ทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 3.64$) นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในการทำงานมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.59$) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ผ่านมา ($\bar{X} = 3.54$)

ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.43$) โอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นโดยการไปฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.24$) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรมกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 2.91$) ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่นๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.91$) และ มีกฎเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา และเทคนิคการบริการ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.85	0.79	มาก	2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.63	0.77	มาก	6
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.64	0.86	มาก	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.77	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.09	1.04	ปานกลาง	11
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	1.00	ปานกลาง	9
7. ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริการ	3.58	1.00	มาก	7
8. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.51	1.02	มาก	8
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.70	0.93	มาก	3
10. ด้านสภาพการทำงาน	3.68	0.86	มาก	4
11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.21	1.02	ปานกลาง	10
ภาพรวม	3.53	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} =$

3.63) ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ($\bar{X} = 3.58$) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.51$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} =$
 3.21) และ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.09$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
 ในด้านความสำเร็จในงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านความสำเร็จในงาน			
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด	4.03	0.77	มาก
สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.05	0.77	มาก
สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.02	0.72	มาก
มีผลงานดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	3.50	0.85	ปานกลาง
ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.69	0.88	มาก
ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.77	มาก
ภาพรวม	3.85	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมา
 แรงงานด้านความสำเร็จในงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีผลต่อ
 ความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงาน
 ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
 ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.03$) สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.02$)
 ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$) และผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
 ($\bar{X} = 3.69$) ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ มีผลงานดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน
 ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.84	0.67	มาก
เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน	3.69	0.71	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ ดำเนินการ	3.75	0.73	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็น	3.62	0.83	มาก
ได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในผลงาน	3.33	0.92	ปานกลาง
ได้รับการยอมรับจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง	3.59	0.74	มาก
ภาพรวม	3.63	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้าง
เหมาแรงงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบ
ว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อน
ร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้
ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ดำเนินการ ($\bar{X} = 3.75$) เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$) ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.62$) และได้
รับการยอมรับจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.59$) ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ได้รับรางวัล
และการยกย่องชมเชยในผลงาน ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความน่าสนใจ จูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ	3.72	0.89	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดของท่าน	3.66	0.83	มาก
ลักษณะงานส่งเสริมต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.55	0.83	มาก
ลักษณะงานท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	3.59	0.92	มาก
งานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมและไม่มากจนเกินไป	3.66	0.81	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามแบบแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณที่วางไว้	3.64	0.91	มาก
ภาพรวม	3.64	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมา
แรงงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีผลต่อ
ความพึงพอใจในงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้
ปฏิบัติมีความน่าสนใจ จูงใจให้อยากปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาได้แก่ งานที่ได้รับมอบ
หมายตรงกับความรู้ ความถนัดและงานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมและไม่มากจนเกินไป ($\bar{X} = 3.66$)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามแบบแผนการปฏิบัติงาน
ประจำปีงบประมาณที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.64$) ลักษณะงานท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$)
และลักษณะงานส่งเสริมต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ผลการศึกษานี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านความรับผิดชอบ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านความรับผิดชอบ			
มีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.09	0.73	มาก
ตระหนักในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	4.09	0.77	มาก
ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.05	0.76	มาก
ใช้แรงจูงใจในการทำให้บุคคลอื่นรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	3.76	0.86	มาก
พอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.88	0.75	มาก
สามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.99	0.78	มาก
ภาพรวม	3.98	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้าง
เหมาแรงงานด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีผลต่อ
ความพึงพอใจในงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสนใจและตั้งใจใน
การปฏิบัติงานในหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} =$
4.09) รองลงมาได้แก่ ได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.05$) สามารถ
รับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.99$) พอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบ
หมาย ($\bar{X} = 3.88$) และใช้แรงจูงใจในการทำให้บุคคลอื่นรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.76$)
ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน			
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก	3.27	0.94	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา	2.99	1.14	ปานกลาง
ได้รับการสนับสนุนและมีสิทธิพิเศษในการโยกย้ายไปสู่หน่วยงานใหม่ที่สังกัดเดียวกันได้ง่าย	2.94	1.11	ปานกลาง
การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีความเป็นธรรม	2.99	1.09	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตที่ดีกว่า เช่นการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.04	1.10	ปานกลาง
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันที่มีตำแหน่งเท่ากัน	3.30	0.84	ปานกลาง
ภาพรวม	3.09	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันที่มีตำแหน่งเท่ากัน ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก ($\bar{X} = 3.27$) ตำแหน่งงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตที่ดีกว่า เช่นการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.04$) การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีความเป็นธรรม และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ($\bar{X} = 2.99$) และได้รับการสนับสนุนและมีสิทธิพิเศษในการโยกย้ายไปสู่หน่วยงานใหม่ที่สังกัดเดียวกันได้ง่าย ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านนโยบายและการบริหาร มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร			
มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและ นโยบายของหน่วยงาน	3.14	1.04	ปานกลาง
แนวนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไป ปฏิบัติให้สำเร็จได้	3.44	0.97	ปานกลาง
บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	3.52	0.92	มาก
การจัดการในหน่วยงานมีการวางระบบระเบียบและแนว ปฏิบัติชัดเจน	3.57	0.98	มาก
ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน	3.66	1.01	มาก
การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการกำกับดูแลติดตามผลจน สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	1.02	มาก
ภาพรวม	3.50	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมา
แรงงานด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า
มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติ
งานของหน่วยงานมีการกำกับดูแลติดตามผลจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา
ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.66$) การจัดการในหน่วยงาน
มีการวางระบบระเบียบและแนวปฏิบัติชัดเจน ($\bar{X} = 3.57$) บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบ
นโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.52$) และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ แน
วนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ ($\bar{X} = 3.44$) และมีโอกาสร่วม
แสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.14$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร			
การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	3.60	1.00	มาก
การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.97	มาก
ผู้บริหารสั่งการอย่างรอบคอบและปราศจากความลำเอียง	3.55	1.05	มาก
ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานของกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.97	มาก
ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.66	0.98	มาก
งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และประสบการณ์	3.41	1.00	ปานกลาง
ภาพรวม	3.58	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมา
แรงงานด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหารในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน
พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหาร
มีความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.66$)
รองลงมาได้แก่ การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประ
สิทธิภาพ และผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานของกัน
และกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.63$) การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจนและสอดคล้องกับ
สภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.60$) ผู้บริหารสั่งการอย่างรอบคอบและปราศจากความลำเอียง ($\bar{X} = 3.55$)
และระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้านได้แก่ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และประสบการณ์
($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและอายุงาน	3.64	0.91	มาก
เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.39	1.11	ปานกลาง
ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม	3.44	1.08	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ	3.51	1.06	มาก
การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.55	1.00	มาก
พึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ผูกมัดต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้	3.56	1.00	มาก
ภาพรวม	3.51	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัดในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและอายุงาน ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาได้แก่ พึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ผูกมัดต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ ($\bar{X} = 3.56$) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.55$) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51$) และ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$) และเงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.39$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง มีโอกาสพบปะสังสรรค์ อย่างไม่เป็นทางการกับตนเองทั้งในการทำงานและส่วนตัว	3.75	0.85	มาก
ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาความคิดเห็นข้อเสนอแนะด้วยความ ความเต็มใจ	3.64	1.01	มาก
ผู้บังคับบัญชาร่วมปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาและรู้สึกสบายใจ เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน	3.66	0.96	มาก
ผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในเรื่องการงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิด ปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว	3.78	0.84	มาก
บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.69	0.94	มาก
บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.68	1.00	มาก
ภาพรวม	3.70	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในเรื่องการงาน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองมีโอกาสพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการกับท่านทั้งในการทำงานและส่วนตัว ($\bar{X} = 3.75$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว ($\bar{X} = 3.69$) บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ($\bar{X} = 3.68$) ผู้บังคับบัญชาร่วมปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาและรู้สึกสบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.66$) และผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาความคิดเห็นข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านสภาพการทำงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านสภาพการทำงาน			
การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาดและเจริญตา เจริญใจมีความปลอดภัยกับชีวิตและทรัพย์สิน	3.80	0.78	มาก
อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่นำมาใช้	3.57	0.99	มาก
ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับปรุงสภาพ แวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.61	0.80	มาก
การเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างบ้านพักกับหน่วยงาน ความสะดวกรวดเร็ว	3.71	0.92	มาก
สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.68	0.82	มาก
สถานที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน	3.73	0.83	มาก
ภาพรวม	3.68	0.86	มาก

ตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมา
แรงงานด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีความ
พึงพอใจในงานในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดสถานที่ในหน่วยงานมี
ความสะอาดและเจริญตาเจริญใจมีความปลอดภัยกับชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาได้แก่
สถานที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) การเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างบ้านพักกับ
หน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.71$) สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือ
เกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 3.68$) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.61$) และอุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่
นำมาใช้ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน
ในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของ
พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (n = 358)	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
มั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงขององค์กรที่ท่านถูกส่ง ให้เข้าไปปฏิบัติงาน	3.65	0.92	มาก
มั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่	3.22	1.09	ปานกลาง
บุคลากรในบริษัทของท่านถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานใน หน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่นๆ ได้ตลอดเวลา	3.08	1.04	ปานกลาง
มีโอกาสเปลี่ยนสายงานได้ ถ้าทางบริษัทต้นสังกัดเห็นเหมาะสม	3.09	1.04	ปานกลาง
บุคลากรในบริษัทอาจถูกให้ออกจากงาน ได้ตลอดเวลาถ้า ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน	3.18	1.00	ปานกลาง
บุคลากรในบริษัทอาจถูกตัดเงินเดือนหรือลดทอนสิทธิ ประโยชน์แม้ผิดพลาดบางประการ	3.03	1.02	ปานกลาง
ภาพรวม	3.21	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้าง
เหมาแรงงานด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน
พบว่า มีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ มั่นใจในเสถียรภาพและความ
มั่นคงขององค์กรที่ท่านถูกส่งให้เข้าไปปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ มั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.22$)
บุคลากรในบริษัทอาจถูกให้ออกจากงานได้ตลอดเวลาถ้าปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.18$)
มีโอกาสเปลี่ยนสายงานได้ ถ้าทางบริษัทต้นสังกัดเห็นเหมาะสม ($\bar{X} = 3.09$) บุคลากรในบริษัท
ถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่นๆ ได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.08$) และ
บุคลากรในบริษัทอาจถูกตัดเงินเดือนหรือลดทอนสิทธิประโยชน์ แม้ผิดพลาดบางประการ ($\bar{X} =$
3.03) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (n = 358)	\bar{x}	SD.	แปลค่า
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน	3.25	1.07	ปานกลาง
นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆในการทำงานมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.59	0.90	มาก
อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความยุติธรรมกับงานที่ทำ	2.91	1.09	ปานกลาง
ผลประโยชน์ที่เอื้ออำนวยต่างๆที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่นๆ มีความเหมาะสม	2.91	1.26	ปานกลาง
มีกฎเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม	2.82	1.21	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงานเช่น แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในสำนักงาน และอื่นๆ มีความเหมาะสม	3.73	0.86	มาก
งานที่ทำมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.64	0.87	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ผ่านมา	3.54	0.93	มาก
โอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่พอใจเพื่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น	3.75	0.83	มาก
ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.94	0.80	มาก
โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.43	0.93	ปานกลาง
ความมีวิจรรณญาณรอบคอบและความเข้าอกเข้าใจในผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.90	มาก
ขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.73	0.81	มาก
โอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นโดยการไปฝึกอบรม	3.24	1.14	ปานกลาง
ภาพรวม	3.44	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบในภาพรวมพบว่า พนักงานที่ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาเงินเดือนที่ได้รับ มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน	ชาย (n = 95)		หญิง (n = 263)		สถิติ	
	(\bar{X})	SD.	(\bar{X})	SD.	t.	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	3.93	0.67	3.95	0.69	-0.243	0.808
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.67	0.68	3.73	0.74	-0.639	0.523
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.77	3.62	0.89	0.817	0.414
ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.69	4.16	0.73	-1.341	0.181
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.15	0.89	3.13	1.02	0.233	0.816
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.51	0.95	3.75	0.85	-2.226	0.027*
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	3.58	0.93	3.83	0.90	-2.303	0.022*
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.56	0.92	3.51	1.09	0.495	0.621
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.84	3.81	0.90	-0.747	0.456
ด้านสภาพการทำงาน	3.74	0.67	3.76	0.78	-0.197	0.844
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.26	0.80	3.31	0.90	-0.473	0.637
ภาพรวม	3.66	0.64	3.74	0.72	-0.999	0.319

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามอายุ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.45	0.93	2.477	0.044*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.91	0.70		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	4.02	0.69		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.89	0.50		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.93	0.67		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.73	0.47	2.903	0.022*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.56	0.78		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.72	0.71		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.89	0.40		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.00	1.41		
	รวม	358	3.69	0.70		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.64	0.81	0.874	0.480
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.60	0.90		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.70	0.83		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.80	0.47		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.00	0.00		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.82	0.75	0.767	0.547
	อายุ 21 - 30 ปี	153	4.09	0.73		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	4.11	0.71		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	4.01	0.60		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	4.08	0.70		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.27	1.10	2.474	0.044*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.08	0.95		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.04	0.89		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.44	0.77		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	3.00	2.83		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและการ บริหาร	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.73	0.65	0.789	0.533
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.56	0.97		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.61	0.89		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.49	0.96		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับบัญชาและ เทคนิคการบริหาร	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.55	1.04	0.535	0.710
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.61	0.99		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.66	0.93		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.69	0.73		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.65	0.93		
ด้านเงินเดือนและผล ประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.73	0.90	2.310	0.048*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.58	0.98		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.37	1.01		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.73	0.83		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์กับ ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.55	0.82	1.433	0.022*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.71	0.93		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.71	0.93		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.93	0.46		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.75	0.86		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.55	0.69	2.709	0.030*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.73	0.76		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.66	0.71		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.94	0.45		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.18	1.17	0.991	0.412
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.25	0.91		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.22	0.65		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.40	0.82		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.00	1.41		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.64	0.81	2.237	0.045*
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.60	0.71		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.68	0.68		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.83	0.42		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่า พนักงานที่อายุ 31-40 ปี ต่ำกว่าหรือ 20 ปี อายุ 21-30 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี ตามลำดับ

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	โสด	179	3.88	0.66	2.485	0.085
	สมรส	170	3.97	0.69		
	หย่า/หม้าย	9	4.33	0.50		
	รวม	358	3.93	0.67		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	179	3.74	0.62	1.129	0.325
	สมรส	170	3.63	0.76		
	หย่า/หม้าย	9	3.78	0.83		
	รวม	358	3.69	0.70		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โสด	179	3.66	0.78	0.255	0.775
	สมรส	170	3.71	0.83		
	หย่า/หม้าย	9	3.56	0.73		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ	โสด	179	4.03	0.67	0.773	0.462
	สมรส	170	4.12	0.74		
	หย่า/หม้าย	9	4.00	0.50		
	รวม	358	4.08	0.70		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	โสด	179	3.15	0.85	2.718	0.067
	สมรส	170	3.18	0.96		
	หย่า/หม้าย	9	2.44	1.33		
	รวม	358	3.15	0.92		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านนโยบายและการ บริหาร	โสด	179	3.60	0.85	0.378	0.686
	สมรส	170	3.54	1.02		
	หย่า/หม้าย	9	3.78	0.67		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับบัญชา และเทคนิคการบริหาร	โสด	179	3.63	0.80	0.150	0.861
	สมรส	170	3.66	1.05		
	หย่า/หม้าย	9	3.78	0.83		
	รวม	358	3.65	0.93		
ด้านเงินเดือนและผล ประโยชน์เกื้อกูล	โสด	179	3.56	0.98	0.701	0.497
	สมรส	170	3.51	0.97		
	หย่า/หม้าย	9	3.89	0.60		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	โสด	179	3.87	0.77	3.198	0.042*
	สมรส	170	3.64	0.93		
	หย่า/หม้าย	9	3.78	0.83		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการทำงาน	โสด	179	3.76	0.71	0.770	0.464
	สมรส	170	3.72	0.70		
	หย่า/หม้าย	9	4.00	0.50		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	โสด	179	3.16	0.89	3.694	0.026*
	สมรส	170	3.39	0.73		
	หย่า/หม้าย	9	3.22	0.97		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	โสด	179	3.69	0.58	0.153	0.858
	สมรส	170	3.66	0.74		
	หย่า/หม้าย	9	3.78	0.67		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	n	(\bar{x})	SD.	F	Sig.	
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.85	0.60	4.981	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.66	0.77		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	4.02	0.74		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.98	0.55		
	ปริญญาตรี	83	4.07	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
รวม	358	3.93	0.67			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.83	0.44	10.98	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.25	0.88		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.71	0.59		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.91	0.50		
	ปริญญาตรี	83	3.80	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
รวม	358	3.69	0.70			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.61	0.58	4.740	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.36	0.94		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.77	0.84		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.86	0.71		
	ปริญญาตรี	83	3.75	0.71		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	4.00	0.67	1.258	0.282
	มัธยมศึกษา	77	3.95	0.89		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	4.14	0.75		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	4.05	0.52		
	ปริญญาตรี	83	4.19	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		
	รวม	358	4.08	0.70		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.15	0.67	8.993	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	2.84	0.92		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	2.87	1.00		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.56	0.81		
	ปริญญาตรี	83	3.34	0.85		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.20	1.13	9.200	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.14	1.16		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.73	0.74		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.88	0.63		
	ปริญญาตรี	83	3.76	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.58	0.93		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านการบังคับบัญชา และเทคนิคการบริหาร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.43	0.86	8.000	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.16	1.21		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.88	0.86		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.84	0.54		
	ปริญญาตรี	83	3.80	0.76		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.65	0.93		
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.22	1.15	5.378	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.26	0.95		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.59	0.89		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.88	0.60		
	ปริญญาตรี	83	3.66	1.06		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.93	0.49	5.281	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.42	1.12		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.65	0.86		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.92	0.72		
	ปริญญาตรี	83	3.92	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.74	0.53	5.391	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.44	0.79		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.76	0.68		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.98	0.60		
	ปริญญาตรี	83	3.82	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.75	0.70		

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	2.93	0.68	6.026	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.21	0.71		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.13	0.81		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.50	0.87		
	ปริญญาตรี	83	3.45	0.86		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	46	3.54	0.55	8.273	0.000*
	มัธยมศึกษา	77	3.35	0.87		
	อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส.	86	3.77	0.57		
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	64	3.84	0.48		
	ปริญญาตรี	83	3.81	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	5.00	0.00		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานสูงกว่า ระดับการศึกษานอนปริญญาหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาตรี อาชีวศึกษา/ปวช./ปวส. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตามลำดับ

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.77	0.64	2.519	0.041*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.99	0.72		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.86	0.83		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.03	0.17		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.93	0.67		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.61	0.60	4.745	0.001*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.62	0.77		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.95	0.65		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.00	0.25		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.69	0.70		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.65	0.63	3.290	0.011*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.64	0.89		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.45	1.10		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.03	0.17		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.68	0.80		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.86	0.56	4.376	0.002*
	5,001 - 10,000 บาท	199	4.20	0.77		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.95	0.90		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.03	0.17		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.17	0.41		
	รวม	358	4.08	0.70		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.07	0.94	12.995	0.000*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.04	0.87		
	10,001 - 15,000 บาท	22	2.77	1.15		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.00	0.25		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.61	0.59	3.708	0.006*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.45	1.10		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.68	0.99		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.03	0.17		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.17	0.41		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.71	0.68	3.147	0.015*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.52	1.07		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.86	0.94		
	15,001 - 20,000 บาท	34	3.94	0.34		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.65	0.93		
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.87	0.80	8.989	0.000*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.32	1.04		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.32	1.04		
	15,001 - 20,000 บาท	34	3.97	0.39		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.55	0.97		

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	11	3.55	0.82	2.097	0.081
	อายุ 21 - 30 ปี	153	3.71	0.93		
	อายุ 31 - 40 ปี	122	3.71	0.93		
	อายุ 41 - 50 ปี	70	3.93	0.46		
	อายุมากกว่า 50 ปี	2	4.50	0.71		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท	97	3.73	0.67	2.708	0.030*
	5,001 - 10,000 บาท	199	3.68	0.76		
	10,001 - 15,000 บาท	22	3.82	0.66		
	15,001 - 20,000 บาท	34	4.00	0.00		
	สูงกว่า 20,000 บาท	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	97	3.29	0.71	12.862	0.000*
	อายุ 21 - 30 ปี	199	3.15	0.85		
	อายุ 31 - 40 ปี	22	2.91	0.92		
	อายุ 41 - 50 ปี	34	4.00	0.25		
	อายุมากกว่า 50 ปี	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือ 20 ปี	97	3.71	0.54	5.106	0.001*
	อายุ 21 - 30 ปี	199	3.59	0.75		
	อายุ 31 - 40 ปี	22	3.64	0.58		
	อายุ 41 - 50 ปี	34	4.03	0.17		
	อายุมากกว่า 50 ปี	6	4.33	0.52		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับ สูงกว่า 20,000 บาท จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท ต่ำกว่าหรือ 5,000 บาท 10,001 - 15,000 บาท และ 5,001 - 10,000 บาท ตามลำดับ

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแยกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือนที่ได้รับแยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาแรงงาน ที่สังกัดและระยะเวลาจ้างงาน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	พนักงานสายปฏิบัติการ (n = 143)		พนักงานสายสนับสนุน (n = 215)		t.	Sig.
	(\bar{X})	SD.	(\bar{X})	SD.		
ด้านความสำเร็จในงาน	3.84	0.71	4.00	0.64	-2.117	0.035*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50	0.72	3.81	0.65	-4.082	0.000*
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.54	0.82	3.77	0.78	-2.693	0.007*
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.75	4.14	0.66	-2.292	0.022*
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	2.93	0.93	3.29	0.89	-3.657	0.000*
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.45	1.00	3.66	0.88	-2.075	0.039*
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	3.48	1.03	3.75	0.84	-2.628	0.009*
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.59	0.94	3.52	0.99	0.747	0.455
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.58	1.00	3.87	0.73	-2.981	0.003*
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	0.75	3.84	0.65	-2.983	0.003*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.11	0.81	3.38	0.82	-3.022	0.003*
ภาพรวม	3.54	0.70	3.77	0.62	-3.239	0.001*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่าพนักงานสายปฏิบัติการ

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในงาน	การประสานครหลวง	222	4.05	0.54	8.410	0.000*
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.76	1.35		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.75	0.73		
	รวม	358	3.93	0.67		
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	การประสานครหลวง	222	3.76	0.65	3.495	0.031*
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.41	1.28		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.60	0.66		
	รวม	358	3.69	0.70		
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	การประสานครหลวง	222	3.73	0.79	1.245	0.289
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.53	1.33		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.61	0.73		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ	การประสานครหลวง	222	4.24	0.58	18.589	0.000*
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.88	1.36		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.79	0.67		
	รวม	358	4.08	0.70		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	การประสานครหลวง	222	3.18	0.85	0.426	0.653
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.06	1.48		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.09	0.96		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและ การบริหาร	การประสานครหลวง	222	3.57	1.02	0.021	0.980
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.59	1.42		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.59	0.63		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับ บัญชาและเทคนิค การบริหาร	การประสานครหลวง	222	3.66	0.96	0.577	0.562
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.41	1.50		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.65	0.73		
	รวม	358	3.65	0.93		
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกื้อกูล	การประสานครหลวง	222	3.36	1.00	10.981	0.000*
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.82	1.01		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.85	0.81		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	การประสานครหลวง	222	3.80	0.81	1.004	0.367
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.59	1.42		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.69	0.84		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการ ทำงาน	การประสานครหลวง	222	3.80	0.59	1.950	0.144
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.53	1.37		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.68	0.74		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	การประสานครหลวง	222	3.26	0.80	0.283	0.754
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.18	1.42		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.31	0.76		
	รวม	358	3.27	0.82		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ภาพรวม	การประปานครหลวง	222	3.69	0.61	0.495	0.610
	การไฟฟ้านครหลวง	17	3.53	1.28		
	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	119	3.67	0.63		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จ ในงาน	รายวัน	119	3.85	0.78	5.737	0.001*
	รายเดือน	220	4.01	0.60		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.31	0.48		
	อื่นๆ	6	4.17	0.75		
	รวม	358	3.93	0.67		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	รายวัน	119	3.71	0.63	1.347	0.259
	รายเดือน	220	3.70	0.73		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.31	0.48		
	อื่นๆ	6	3.67	0.82		
	รวม	358	3.69	0.70		
ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	รายวัน	119	3.61	0.73	1.314	0.270
	รายเดือน	220	3.73	0.85		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.38	0.51		
	อื่นๆ	6	3.83	0.75		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ	รายวัน	119	3.84	0.68	11.678	0.000*
	รายเดือน	220	4.23	0.67		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้ง	13	3.54	0.78		
	อื่นๆ	6	4.17	0.41		
	รวม	358	4.08	0.70		
ด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน	รายวัน	119	2.99	0.94	1.911	0.127
	รายเดือน	220	3.22	0.93		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้ง	13	3.38	0.51		
	อื่นๆ	6	3.00	0.89		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและ การบริหาร	รายวัน	119	3.42	0.89	1.989	0.115
	รายเดือน	220	3.67	0.94		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้ง	13	3.54	0.78		
	อื่นๆ	6	3.33	1.51		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับ บัญชาและเทคนิค การบริหาร	รายวัน	119	3.64	0.82	0.968	0.408
	รายเดือน	220	3.68	0.97		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้ง	13	3.38	0.87		
	อื่นๆ	6	3.17	1.17		
	รวม	358	3.65	0.93		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ เกี่ยวกับ	รายวัน	119	3.77	0.88	3.379	0.018*
	รายเดือน	220	3.44	1.01		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.31	0.75		
	อื่นๆ	6	3.50	0.84		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงานและผู้ บังคับบัญชา	รายวัน	119	3.75	0.83	1.133	0.336
	รายเดือน	220	3.78	0.86		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.62	0.87		
	อื่นๆ	6	3.17	1.33		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการ ทำงาน	รายวัน	119	3.73	0.69	1.630	0.182
	รายเดือน	220	3.78	0.71		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.38	0.51		
	อื่นๆ	6	3.50	0.55		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	รายวัน	119	3.16	0.79	1.414	0.239
	รายเดือน	220	3.34	0.84		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.31	0.63		
	อื่นๆ	6	3.00	1.26		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	รายวัน	119	3.65	0.59	1.155	0.327
	รายเดือน	220	3.71	0.71		
	จ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว	13	3.38	0.51		
	อื่นๆ	6	3.67	0.52		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามประเภทพนักงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.60	0.50	7.477	0.000*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.67	0.93		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.99	0.56		
	อื่นๆ	44	4.16	0.83		
	รวม	358	3.93	0.67		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.47	0.51	7.591	0.000*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.31	0.97		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.77	0.65		
	อื่นๆ	44	3.82	0.50		
	รวม	358	3.69	0.70		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
ปฏิบัติ	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.53	0.51	6.571	0.000*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.27	1.05		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.73	0.73		
	อื่นๆ	44	3.93	0.87		
	รวม	358	3.68	0.80		
ด้านความรับผิดชอบ						
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.70	0.65	5.290	0.001*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.90	1.02		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	4.16	0.57		
	อื่นๆ	44	4.07	0.85		
	รวม	358	4.08	0.70		
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.23	0.63	3.519	0.015*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	2.92	1.13		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.24	0.91		
	อื่นๆ	44	2.84	0.86		
	รวม	358	3.15	0.92		
ด้านนโยบายและการบริหาร						
ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.47	0.51	7.186	0.000*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.13	1.25		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.72	0.80		
	อื่นๆ	44	3.34	1.20		
	รวม	358	3.58	0.93		
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร						
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.57	0.57	7.557	0.000*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.08	1.33		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.75	0.79		
	อื่นๆ	44	3.75	1.06		
	รวม	358	3.65	0.93		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน		n	(\bar{X})	SD.	F	Sig.
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.63	0.81	1.015	0.386
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.75	1.04		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.51	0.97		
	อื่นๆ	44	3.45	0.98		
	รวม	358	3.55	0.97		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.57	0.68	5.133	0.002*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.35	1.16		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.84	0.82		
	อื่นๆ	44	3.84	0.64		
	รวม	358	3.75	0.86		
ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.50	0.68	3.789	0.011*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.54	0.94		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.79	0.66		
	อื่นๆ	44	3.91	0.47		
	รวม	358	3.75	0.70		
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.37	0.56	5.702	0.001*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.21	0.97		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.36	0.79		
	อื่นๆ	44	2.82	0.84		
	รวม	358	3.27	0.82		
ภาพรวม	จำนวน 1 - 6 เดือน	30	3.60	0.50	5.720	0.001*
	จำนวน 7 - 12 เดือน	48	3.33	0.97		
	จำนวน 1 ปี ขึ้นไป	236	3.75	0.60		
	อื่นๆ	44	3.73	0.54		
	รวม	358	3.68	0.66		

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ปี ขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อื่นๆ จำนวน 1 – 6 เดือน และ จำนวน 7 – 12 เดือน

จากการทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในงานด้านการได้บริการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาจ้างงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน	
	r.	Sig.
ด้านความสำเร็จในงาน	0.403	0.000**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.549	0.000**
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.577	0.000**
ด้านความรับผิดชอบ	0.157	0.003**
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.567	0.000**
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.600	0.000**
ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร	0.521	0.000**
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.246	0.000**
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.498	0.000**
ด้านสภาพการทำงาน	0.467	0.000**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.573	0.000**
ภาพรวม	0.694	0.000**

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน โดยด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตอนที่ 5 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงาน เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานของบริษัทที่สังกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 186 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.0 โดยมีความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน และร้อยละความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง “การบริหารจัดการ” ฝ่ายบริหารงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความสามารถ	64	34.4
ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น	27	14.5
ควรดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง	7	3.8
ควรให้ความสำคัญกับสิทธิในการหยุด/วันลาของพนักงาน	3	1.6
ควรจัดการประชุมและพูดคุยระหว่างพนักงานงานเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	5	2.7
ควรจัดอบรมความปลอดภัยให้แก่พนักงานและลูกจ้าง	12	6.5
ควรมีการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	35	18.8
ควรมีทุนเกี่ยวกับการช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดการสูญเสียในครอบครัว	15	8.1
ควรให้การสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	18	9.7
รวม	186	100.0

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเรื่อง “การบริหารจัดการ” คือ ฝ่ายบริหารงานของบริษัทจ้างเหมาแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่นำเสนอความคิดเห็น จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 และมีการนำเสนอความคิดเห็น จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 โดยมีความคิดเห็นว่าการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความสามารถ มากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาได้แก่ ควรมีการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ควรจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ควรให้การสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ควรมีทุนเกี่ยวกับการช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดการสูญเสียในครอบครัว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ควรจัดอบรมความปลอดภัยให้แก่พนักงานและลูกจ้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ควรดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ควรจัดการประชุมและพูดคุยระหว่างพนักงานเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และควรให้ความสำคัญกับสิทธิในการหยุด/วันลาของพนักงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการนี้ผู้วิจัย จะได้เสนอเนื้อหาเป็น 3 ตอน ได้แก่

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารระบบจ้างเหมาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย 3 แห่ง ประกอบด้วย การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากพนักงานทั้งหมดที่อยู่ภายใต้ระบบบริหารงานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานที่ได้รับสัมปทานให้เข้าไปปฏิบัติงานใน 3 หน่วยงาน รวม 10 บริษัท จำนวน 3,400 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ตามสูตรการคำนวณจาก Yamane' ได้ตัวอย่างจำนวน 358 ตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ 2) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด บริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัด ระยะเวลาจ้างงานซึ่งเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยถามถึงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเรื่อง “การบริหารจัดการ” คือ ฝ่ายบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทจ้างเหมาแรงงาน ควรจะบริหารจัดการอย่างไรเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัทรับจ้างเหมาแรงงานทั้ง 10 แห่ง ที่ได้สัมปทานจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และขออนุญาตเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้แก่ ค่าสถิติทดสอบแบบ t - test, F - Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.3 ผลวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน กล่าวโดยสรุปดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งมีเพศชาย ร้อยละ 73.5 และเพศหญิง ร้อยละ 26.5
2. อายุ 21 - 30 ปี มากที่สุด โดยคิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 34.1 และน้อยที่สุด อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6
3. สถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา สถานสมรส ร้อยละ 47.5 และน้อยที่สุด หย่า/หม้าย ร้อยละ 2.5
4. ระดับอาชีวศึกษา/ปวช./ปวส. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 23.2 และน้อยที่สุด สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.6
5. กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งงาน ด้านพนักงานสายปฏิบัติการ ปฏิบัติงานเขียนแบบ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.50 และน้อยที่สุด งานโยธา คิดเป็นร้อยละ 3.07 ด้านพนักงานสายสนับสนุน พบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่งานธุรการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.14 และน้อยที่สุด งานทำสวน คิดเป็นร้อยละ 0.56
6. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในหน่วยงานการประปานครหลวง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมา ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7
7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดในบริษัทบริษัท พี.เอ็ม.ซี. คอนแท็คเตอร์ จำกัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.5 และน้อยที่สุด บริษัท เอ็กซ์คอลดี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4
8. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5 และพนักงานจ้างเหมาตามจำนวนครั้งคราว น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.6
9. ระยะเวลาจ้างงาน จำนวน 1 ปี ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.9 และน้อยที่สุด จำนวน 1 - 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 8.4
10. รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 และ สูงกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) โดยการศึกษาความพึงพอใจจำนวน 14 ด้าน พบว่าความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) และมีกฎเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.82$)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) โดยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานจำนวน 11 ด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.09$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับต่ำ จากการศึกษพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากการศึกษาผลวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและเงินเดือนที่ได้รับ แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจากการศึกษาผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจำแนกตามรายด้านดังนี้

1. เพศ เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร

2. อายุ เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความ

สำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. สถานภาพสมรส เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ระดับการศึกษา เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

5. เงินเดือนที่ได้รับ เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนที่ได้รับ แตกต่างกันได้ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาจ้างงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งจากการศึกษาผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจำแนกตามรายด้านดังนี้

1. ตำแหน่งงาน เมื่อทดสอบพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันได้ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

2. หน่วยงานที่สังกัด เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัด แตกต่าง กันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

3. ประเภทพนักงาน เมื่อทดสอบพบว่า พนักงานที่มีประเภทพนักงาน แตกต่าง กันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยว

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งจากการศึกษาผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทดสอบในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สมเกียรติ พูลทอง (2540 : 28) ที่กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ Yih (1992) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานในได้หวัน พบว่า ลักษณะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุและเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน

2.2 จากการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาจ้างงานที่ต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Ghiselli and Brown (1965: 430) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ระดับอาชีพ สภาพการทำงาน อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Glisson and Durick (1988: 61-81) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการทุ่มเทเสียสละต่อองค์กรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริการ พบว่า ลักษณะของงาน ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความพึงพอใจได้ดีที่สุด ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานสายสนับสนุนจะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่าพนักงานสายปฏิบัติการ และพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ปี ขึ้นไป จะให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน สูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน อื่นๆ จำนวน 1 – 6 เดือน และ จำนวน 7 – 12 เดือน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ลักษณะงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ต่างกัน

2.3 จากการศึกษาพบว่า พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาสูงสุด และพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

งานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานในระดับมาก โดยด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจงานสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชาและเทคนิคการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และระดับปานกลางได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และเมื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation-hygiene Theory) ของ Herzberg (1959: 44-115) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุง ซึ่งปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดีเกี่ยวกับตัวงาน เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน และปัจจัยบำรุง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้คนทำงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลหย่อนประสิทธิภาพลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สว่างศรี (2548) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 16 โดยอาศัยทฤษฎีของ Herzberg พบว่า ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง โดยด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารจัดการ” พบว่า พนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานเห็นว่า บริษัทในระบบจ้างเหมาแรงงานควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความสามารถ มากที่สุด รองลงมาคือควรให้มีการจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย จัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ให้การสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถใน

การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีทุนเกี่ยวกับการช่วยเหลือพนักงานเมื่อเกิดอุบัติเหตุ หรือเกิดการสูญเสียในครอบครัว จัดอบรมความปลอดภัยให้แก่พนักงานและลูกจ้าง ควบคุมดูแลและให้ความสำคัญกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ อย่างทั่วถึง ควบคุมจัดการประชุมและพูดคุยระหว่างพนักงานเพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และให้ความสำคัญกับสิทธิในการหยุด/วันลาของพนักงาน

3.2 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.2.1 ความพึงพอใจในงานของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเสนอแนะว่าบริษัทในระบบจ้างเหมาแรงงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการบริหารและจัดการด้านต่างๆ ซึ่งในการนี้สิ่งที่พนักงานพึงพอใจต่ำสุดคือ กฎเกณฑ์ประเมินการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม กล่าวคือ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการพิจารณากำหนดหรือตั้งกฎเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ด้านอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ควรมีการพิจารณากำหนดระดับขั้นตำแหน่งงานให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นฐานในการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี ด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ ควรกำหนดให้มีวันลาหยุดพักผ่อนและหยุดลาป่วยที่ชัดเจน และจัดทำบันทึกการลาของพนักงานอย่างละเอียด เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน ส่วนทางด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการไปฝึกอบรมนั้น ทางบริษัทรับเหมาควรประสานงานกับหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทางด้านความมั่นคงในงานและหลักประกันในการทำงาน ควรสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองให้กับพนักงานว่าจะไม่มีการยกเลิกตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ด้านการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรให้การสนับสนุนพนักงานเข้าสอบเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำของหน่วยงานที่สังกัด เมื่อหน่วยงานนั้นๆ เปิดรับสมัคร ทั้งนี้ทางบริษัทรับเหมาควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ โดยการจัดให้มีการพบปะสัมมนากันระหว่างบริษัทและพนักงาน เพื่อบริษัทจะได้ชี้แจงรายละเอียดและกฎข้อบังคับ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ของระบบบริหารให้กับพนักงานได้รับทราบเพื่อความเข้าใจและเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับบริษัทในระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งถ้าบริษัทในระบบจ้างเหมาแรงงาน และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการปรับปรุง และนำข้อเสนอแนะนี้ไปใช้บ้างก็จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้

3.2.2 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ เพศชายให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง แต่เพศหญิงจะให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารที่

สูงกว่าเพศชาย ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมและให้ความสำคัญทางด้านความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงกำหนดนโยบายและการบริหารที่มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ด้านอายุ อายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงกว่าอายุอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุการทำงานมีสูง อยู่ในวัยกลางคนที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นจึงควรสร้างความเชื่อมั่นในงาน มีสิ่งเกื้อหนุนต่างๆ เพื่อให้ระดับอายุอื่นๆ ได้เห็นถึงความสำคัญมากขึ้น ส่วนทางด้านระดับการศึกษา และเงินเดือน มีผลต่อปัจจัยที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องควรที่จะพิจารณาและจัดงานให้ตรงความสามารถระดับการศึกษา และเงินเดือน เช่น ผู้ที่จบคุณวุฒิ ปวส. ทางบัญชี ก็ควรส่งเข้าปฏิบัติงานทางด้านบัญชี หรือการเงิน ในหน่วยงานที่มีงานไม่ซับซ้อนมากนัก เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และเงินเดือนที่ได้รับ

3.2.3 ลักษณะงาน ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และบริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน แต่กลับกันตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับลักษณะและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนควรปฏิบัติต่อพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานเป็นระยะๆ และมีภาระแจ้งให้พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานรับทราบถึงผลของการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรให้พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานได้ทราบ จัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์กร เพื่อให้พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานมีความพึงพอใจในงาน ตลอดจนเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานมีความพึงพอใจในงานของหน่วยงานต่างๆ มากยิ่งขึ้น

3.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าบริษัทหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ จัดให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อพนักงานสามารถนำวุฒิที่ได้มาปรับขึ้นตำแหน่งงาน และขึ้นเงินเดือน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารนั้น ควรเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เนื่องจากพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ทางบริษัทและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างความมั่นใจให้กับ

พนักงาน เช่น สร้างความรู้สึกว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถ และมีโอกาสที่จะได้ทำงานนั้นๆ ตลอดไป

3.3 ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

3.3.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงานใน กระทรวง หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ หรือเปรียบเทียบตามลักษณะงาน หรือตำแหน่งงาน ของบุคลากรในองค์กร เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรลักษณะใด

3.3.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงแรงจูงใจและทัศนคติของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เพื่อผลการศึกษ จะรับทราบความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อผลการศึกษจะสามารถใช้เป็น แนวพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม

3.3.3 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน เพื่อทราบถึงความสำเร็จของงาน ความตั้งใจและความสนใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การปราบปรามครหลวง (2546) “คู่มือการบริหารบุคลากร” ฝ่ายบริหารบุคลากร ม.ป.ท.
- การไฟฟ้านครหลวง (2549) “เอกสารควบคุม เรื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้าง”
 คณะทำงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) ม.ป.ท.
- การไฟฟ้านครหลวง (2549) “เอกสารสนับสนุน เรื่อง ขั้นตอนการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้าง”
 คณะทำงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) ม.ป.ท.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2550) “ประกวดราคาจัดซื้อ จัดจ้าง” คั่นคืนวันที่ 3 สิงหาคม 2550 จาก
http://www.pea.co.th/eauction/eauction_index.htm
- จิรัตน์ สังข์แก้ว (2530) “บทความวิจัยเรื่องรูปแบบต่างๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”
 กรุงเทพมหานคร คณะพาณิชยศาสตร์การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนธิ์ บุญศิริยะ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของทหารกองประจำ
 การในกรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พวงเพ็ญ จันชนะพล (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ. มาเนจ
 เม้นท์ คอร์โปเรชั่น (1999) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- เดช กาญจนางกูร (2525) “ปัจจัยที่มีผลต่อการไว้ที่ดินทำกินและการมีงานทำของชาวชนบทใน
 จังหวัดลำพูนและจังหวัดพิจิตร” วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทวีศักดิ์ สุททวาทิน “รศ. 620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์” คั่นคืนวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549
 จาก <http://www.nidachonburi.com/subject/pa620/taweesak.doc>
- ธงชัย สันติวงศ์ (2519) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีรยุทธ วัฒนาสุโขทัย “แบบลกลยุทธ์ Outsource Marketing : แนวโน้มใหม่ของกลยุทธ์”
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คั่นคืนวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549 จาก
<http://www.mbachula.info/annouce/3-48/48-03-YY-03.pdf>
- นันทิภา โยธา (2545) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ยูนิซัน
 จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- บริษัท สยามราชธานี จำกัด คั่นคืนวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549 จาก
<http://www.Siamrajathanee.com/thai/service.htm>.

- บุญมี คนตรีเสนาะ (2540) “กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรหนังสือพิมพ์ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ พ.ศ. 2540” วิทยานิพนธ์ปริญญา นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) *จิตวิทยาการบริหารบุคคล* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร
- “ประเด็นกฎหมาย ปัญหา และแนวปฏิบัติที่ควรทราบเกี่ยวกับการ Sub – contract ด้านกำลังคน คืบคืบวันที่ 27 พฤศจิกายน 2549 <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=9>
- วรงค์ จันทรร. (2538) “การแปรสภาพกิจกรรมของรัฐเป็นของเอกชน” เอกสารอัดสำเนา ประกอบการบรรยายการจัดการภาครัฐ ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์
- ศิริพร นามจันดี (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออก และนำเข้าแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมเกียรติ พูลทอง (2540) “ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของพระวินยาศิการที่มีต่อพระสงฆ์ผู้ปฏิบัติผิวดินัย ศึกษาเฉพาะกรณี : เขตพระนคร” สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- สมภพ สัมภาวะผล (2545) ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมาพร สว่างศรี (2548) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 16” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุชน ศรีวรรค์ (2545) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ที่ใช้ระบบ เคาน์เตอร์ไปรษณีย์อัตโนมัติ: กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานของที่ทำกรไปรษณีย์ สังกัดสำนักงานงานการสื่อสารไปรษณีย์เขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุพัตรา สุภาพ (2538) “การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ยุคโลกาภิวัตน์)” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพ ธรรมนิติ
- สุรชาติ คู่เจริญถาวร (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของราษฎรพิทักษ์ป่า สำนักงานป่าไม้จังหวัดสุราษฎร์ธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรป่าไม้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (2527) *นักบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

สุวรรณ ภูติวิชัย (2541) “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ”
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 เสนาะ ดิยาวี (2516) *การบริหารแบบผู้นำ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 เสริมสุข ไพศาล (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการข้อมูลทาง
 โทรศัพท์ สำนักงานกรุงเทพมหานคร บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด
 (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หนังสือการประสานครหลวง ที่ ฝบบ 453/2548 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2548 เรื่อง “การบริหาร
 งานลูกจ้างเหมาแรงงานเอกชน” ถึงรองผู้ว่าการ (บริหาร)

อรรธรณ ค่านชาญชัย (2546) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท
 อาร์ค คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Aldener, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free Press.

Avakian, A.N. (1971). “An Analysis of Factors Relating to Job Satisfaction and Dissatisfaction
 of Faculty Member in Institution of Higher Education” Dissertation Abstracts
 International.

Barnard, C. I. (2004). *The Functions of the Executive*. 22d ed. Cambridge, Mass. : Harvard
 University Press.

Ghiselli and Brown. (1965). *Mandragola*. See *Mandragola: In Machiavelli: The Chief Works and
 Others*, ed. Allan Gilbert. Durham, NC: Duke University Press.

Glisson, C. and M.Durick. (1988). “Predictors of Job Satisfaction and Organizational
 Commitment in Human Service Organizations” *Administrative Science Quarterly*.

Greenberg, J. and R.B. Baron. (1995). *Behavior in Organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Herzberg Frederick. (1959). *Work and the Nature of Man*. London : Grosby Lockwood Staples.
 (1968). Motivation Moral and Money , *Psychology Today*. March,1959.

Jensen, Bruce Anthony.(1994) *Job Satisfaction of Public School Superintendent in the United
 States*. “Dissertation Abstracts University of South Dakota Degree: EDD,DAI-A54/8

Luthans, Fred (1998) *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: Harper & Row Publishers.

Maslow, A.H. (1987). *Motivation and personality*. New York : Harper & Brothers.

- McGragor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York, McGraw-Hill.
- Parsons. (1960). *Management*. 5th ed. The United States of America : John Wiley & Sons. Inc.
- Paul E, Specta. (1996) *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. New York: John Wiley & Son.
- Schutz, D.P., and Schutz, S.E. (1994) *Psychology and work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York: Macmillan Publishing.
- Stauss, G. Sayles, L.R., Personel (1960). *The Human Problems of Management*. London: Prentice – Hall International
- Velez, Guillermo V. (1973). “A Study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbian Universities” *Dissertation Abstracts Internation*.
- Wolman, Benjamin B. (1973). *Dictionary of Behavioral Science*. Van Nostrand: Reinhold.
- Yih, M.C.J. (1992). “A Study of Job Satisfaction in Taiwan (China)” *Dissertation Abstracts*.
- Yoder, Dale. (1959). *Personnel and Policies*. New Jersey, Prentice – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายนามผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล
3. คุณประสาน ทองทิพย์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เอส.พี.วาย. แมกนพาวเวอร์เอนด์บิสซิเนส จำกัด
4. คุณจิรณุ คุณชนะรัตน์ รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามราชธานี จำกัด
5. คุณประมุข เรืองสิน ผู้จัดการทั่วไป บริษัท เอ็กซ์คอลลี ดีแวลล็อปमेंท์ จำกัด



ที่ ศธ 0522.17/ ว 3

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

2 กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณประธาน ทองทิพย์ กรรมการผู้จัดการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางอภิญา สุขพัฒน์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมานี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับ
ความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น
มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบ
การศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182, 8184

โทรสาร. 02-5033612

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อทำเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานระบบจ้างเหมาแรงงาน ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย และผลจากการวิจัยนี้ ทำให้เกิดแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลในบริษัทจ้างเหมาแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ จะไม่นำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายหน่วยงาน หรือรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ดังนั้นจึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานวิจัย

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 91 ข้อ ความหนา 13 หน้า ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ตอน ทุกตอนมีวิธีการตอบตามคำชี้แจงในแต่ละตอน ขอความกรุณาตอบให้ครบถ้วนทุกตอน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะตัวของท่าน
(โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

1. เพศ

1.1 [] ชาย

1.2 [] หญิง

2. อายุ

2.1 [] ต่ำกว่า 20 ปี

2.2 [] 21 - 30 ปี

2.3 [] 31 - 40 ปี

2.4 [] 41 - 50 ปี

2.5 [] 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

3.1 [] โสด

3.2 [] แต่งงาน

3.3 [] หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

4.1 [] ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

4.2 [] มัธยมศึกษา

4.3 [] อาชีวศึกษา ปวช. ปวส.

4.4 [] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

4.5 [] ปริญญาตรี

4.6 [] สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

5.1 พนักงานสายปฏิบัติการ (พนักงานประจำโรงงานและออกพื้นที่)

- เขียนแบบ
- สำรอง
- ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม
- อ่านมาตร, เก็บตัวอย่างน้ำ
- โยธา
- ระบบไฟฟ้า
- อื่นๆ โปรดระบุ

5.2 พนักงานสายสนับสนุน (พนักงานสำนักงาน)

- ชุรการ
- เดินเอกสาร
- ประชาสัมพันธ์
- บัญชี / การเงิน
- ขับรถ
- ทำสวน
- อื่นๆ โปรดระบุ

6. หน่วยงานที่สังกัด

- 6.1 การประปานครหลวง
- 6.2 การไฟฟ้านครหลวง
- 6.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

7. บริษัทจ้างเหมาแรงงานที่สังกัด

- 7.1 [] ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส
- 7.2 [] บริษัท เอส. พี. วาย. แมนเพาเวอร์แอนด์บิสซิเนส จำกัด
- 7.3 [] บริษัท สยามราชธานี จำกัด
- 7.4 [] บริษัท ไรซิ่งเวิลด์ จำกัด
- 7.5 [] ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภัทรภิมล
- 7.6 [] ห้างหุ้นส่วนจำกัด สาม เอ พาวเวอร์
- 7.7 [] บริษัท เพ็ญพจน์ ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด
- 7.8 [] บริษัท พี. เอ็ม. ซี. คอนแทร็คเตอร์ จำกัด
- 7.9 [] บริษัท เอ็กซ์คอสตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด
- 7.10 [] ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีเอ็น พี เซอร์วิส

8. ประเภทของพนักงาน

- 8.1 [] รายวัน
- 8.2 [] รายเดือน
- 8.3 [] จ้างเหมาทำตามจำนวนเป็นครั้งคราว
- 8.4 [] อื่นๆ โปรดระบุ.....

9. ระยะเวลาจ้างงาน

- 9.1 [] 1-6 เดือน
- 9.2 [] 7-12 เดือน
- 9.3 [] 1 ปีขึ้นไป
- 9.4 [] อื่นๆ โปรดระบุ.....

10. เงินเดือนที่ได้รับ

- 10.1 [] ต่ำกว่า 5,000 บาท
- 10.2 [] 5,001-10,000 บาท
- 10.3 [] 10,001-15,000 บาท
- 10.4 [] 15,001-20,000 บาท
- 10.5 [] สูงกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ของระดับความพึงพอใจในงานของท่าน ของแต่ละหัวข้อ โดยให้ค่าของระดับคะแนน 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	พอใจอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	พอใจ
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เฉยๆ
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่พอใจ
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่พอใจอย่างยิ่ง

(โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

ข้อที่	การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1.	งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน					
2.	นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ในการทำงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
3.	อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน มีความยุติธรรมกับงานที่ทำ					
4.	ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การหยุดพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่นๆ มีความเหมาะสม					
5.	มีกฎเกณฑ์ประเมิณการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
6.	สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง พื้นที่ในสำนักงาน และอื่นๆ มีความเหมาะสม					
7.	งานที่ทำมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ					

ข้อที่	การปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
8.	การได้รับการยอมรับนับถือจากผลงานที่ผ่านมา					
9.	โอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่ข้าพเจ้าพอใจ เพื่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น					
10.	ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า					
11.	โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
12.	ความมีวิจรณญาณรอบคอบ และความเข้าอกเข้าใจในผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า					
13.	ขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและความมีอิสระในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
14.	โอกาสในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการไปฝึกอบรม					

ตอนที่ 3

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] ของระดับคะแนน ตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของท่าน โดยให้ค่าระดับความคิดเห็นเป็นระดับคะแนน 5 ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ไม่มีความเห็น
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

(โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความสำเร็จในงาน					
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4.	ท่านมีผลงานดีเด่นที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน					
5.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
6.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
7.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
8.	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของท่าน					
9.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจมอบหมายงานที่สำคัญให้ท่าน ดำเนินการ					
10.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
11.	ท่านได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในผลงาน					
12.	ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง					
	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>					
13.	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความน่าสนใจ จูงใจให้อยาก ปฏิบัติอยู่เสมอ					
14.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดของท่าน					
15.	ลักษณะงานของท่านส่งเสริมต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
16.	ลักษณะงานของท่านท้าทายต่อความรู้ความสามารถ					
17.	งานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมและไม่มากจนเกินไป					
18.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้อย่างชัดเจน เป็นไปตามแบบแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณที่วางไว้					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>ความรับผิดชอบ</u>					
19.	ท่านมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
20.	ท่านตระหนักในความรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
21.	ท่านได้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
22.	ท่านใช้แรงจูงใจในการทำให้บุคคลอื่นรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่					
23.	ท่านพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
24.	ท่านสามารถรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์					
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>					
25.	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นได้สะดวก					
26.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา					
27.	ท่านได้รับการสนับสนุนและมีสิทธิพิเศษในการโยกย้ายไปสู่หน่วยงานใหม่ที่สังกัดเดียวกันได้ง่าย					
28.	การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มีความเป็นธรรม					
29.	ตำแหน่งงานที่ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคตที่ดีกว่า เช่น การคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
30.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกันที่มีตำแหน่งเท่ากัน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>นโยบายและการบริหารงาน</u>					
31.	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน					
32.	แนวนโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้					
33.	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงาน					
34.	การจัดการในหน่วยงานมีการวางระบบระเบียบและแนวปฏิบัติชัดเจน					
35.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งการและมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน					
36.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน มีการกำกับดูแลติดตามผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
	<u>การบังคับบัญชา: เทคนิคการบริหาร</u>					
37.	การแบ่งงานและมอบหมายงานมีความชัดเจน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง					
38.	การสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
39.	ผู้บริหารสั่งการอย่างรอบคอบและปราศจากความลำเอียง					
40.	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานของกันและกันอย่างสม่ำเสมอ					
41.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ					
42.	งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้และประสบการณ์					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล</u>					
43.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและอายุงาน					
44.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
45.	ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม					
46.	การพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความยุติธรรมตามสภาพการทำงานและงานที่ได้ปฏิบัติ					
47.	การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
48.	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้					
	<u>ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา</u>					
49.	ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเอง มีโอกาสพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการกับท่านทั้งในการงานและส่วนตัว					
50.	ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านด้วยความเต็มใจ					
51.	ผู้บังคับบัญชาร่วมปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหา และรู้สึกสบายใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน					
52.	ผู้ร่วมงานให้ความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในเรื่องการงาน					
53.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว					
54.	บุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	สภาพการทำงาน					
55.	การจัดสถานที่ในหน่วยงานมีความสะอาดและเจริญตาเจริญใจ มีความปลอดภัยกับชีวิตและทรัพย์สิน					
56.	อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่นำมาใช้					
57.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
58.	การเดินทางมาปฏิบัติงานระหว่างบ้านพักกับหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว					
59.	สังคมในที่ทำงานมีความสามัคคีและมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
60.	สถานที่ทำงานทำให้ท่านรู้สึกอยากทำงาน					
	ความมั่นคงในการทำงาน					
61.	ท่านมั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงขององค์กรที่ท่านถูกส่งให้เข้าไปปฏิบัติงาน					
62.	ท่านมั่นใจในเสถียรภาพและความมั่นคงของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
63.	บุคลากรในบริษัทของท่านถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่นๆ ได้ตลอดเวลา					
64.	ท่านมีโอกาสเปลี่ยนสายงานได้ ถ้าทางบริษัทต้นสังกัดเห็นเหมาะสม					
65.	บุคลากรในบริษัทของท่านอาจถูกให้ออกจากงานได้ตลอดเวลา ถ้าปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน					
66.	บุคลากรในบริษัทของท่านอาจถูกตัดเงินเดือน หรือลดทอนสิทธิประโยชน์ แม้ผิดพลาดบางประการ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอภิษฎา สุขพัฒน
วัน เดือน ปีเกิด	17 ตุลาคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปี พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พุ่มมาลีเซอร์วิส
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ