

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

Employee Job Satisfaction: A Case Study of a Company

ภัทรารักษ์ แก้วพลาขาม¹, ชนัดดา ศรีวิเชียร²

¹คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Phattrarach@bsu.ac.th

²คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, Chanutda@bsu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานแห่งหนึ่งจำนวน 56 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test (One way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้านความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.26 รองลงมาได้แก่ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านค่าจ้างและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.79

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำหลัก: ความพึงพอใจ, การทำงาน

Abstract

This study aimed to study the level of job satisfaction of employees of a company and compare the job satisfaction of employees. The sample group consisted of 56 employees of a company. Data were collected using a questionnaire. Data were analyzed using a computerized statistical program to find percentages, means, standard deviations, T-tests, and F-tests (One-way ANOVA). The statistical significance level was set at 0.05. The research results found that: 1. The results of the analysis of the overall job satisfaction of employees were at a high level. When considering each of the 6 aspects, the satisfaction in the aspect of job characteristics had the highest mean of 4.26, followed by the aspect of policy and management, relationship with colleagues and supervisors, job security, job advancement, and salary and

benefits had the lowest mean of 3.79. 2. The results of the comparison of job satisfaction found that employees with different genders, ages, education levels, current positions, income, and length of employment had significantly different job satisfaction at the statistical significance level of 0.05

Keywords: Satisfaction, work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดองค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับ มนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือการเอาใจใส่ดูแล และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีนั้นผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ เพื่อสามารถสนองความต้องการ การขั้นพื้นฐานของเขาได้ จากคำกล่าวที่ว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของ บุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก” องค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีปัญหาด้านวินัยแต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะต้องพิจารณาว่า ปัจจัยอะไรบ้าง ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วม สร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อนำไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการดำเนินการของบริษัทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานมากขึ้นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัท ฯ เติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

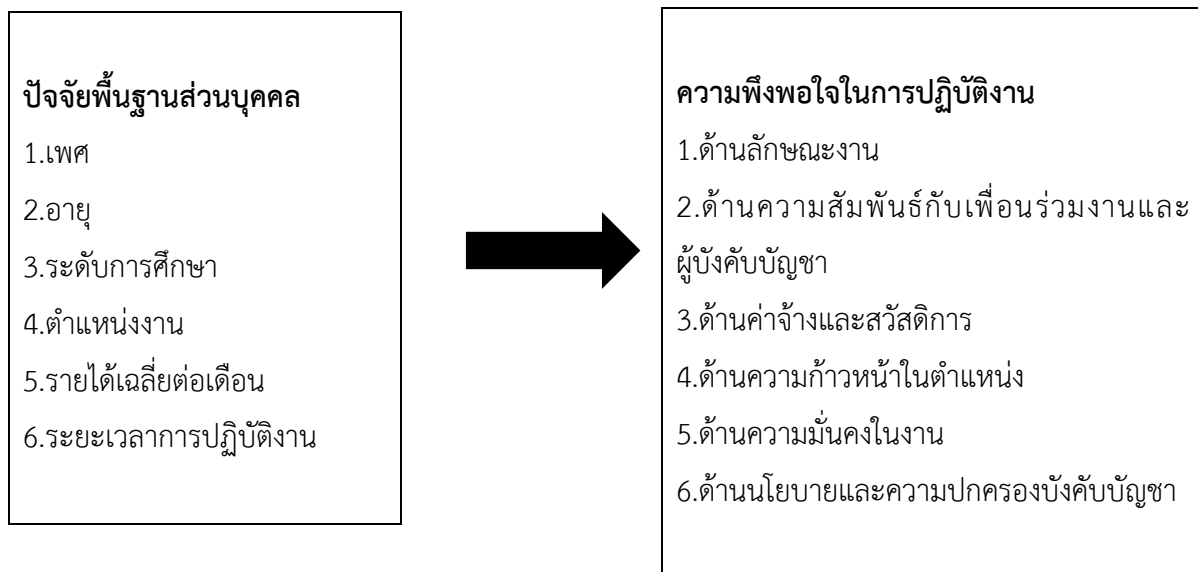
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการบริหาร และการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน เพื่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาหาความรู้ ตลอดจนนิสิตนักศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างในการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 65 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แห่งหนึ่ง จำนวน 56 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้สูตรคำนวณของคอแครน (Cochran, 1977 อ้างใน อีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

เมื่อได้คำนวณแล้ว การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องใช้ขนาดตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 56 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล คณะผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็นจำนวน 56 คน

โดยการตั้งคำถามใช้แบบ Rating Scale 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) (1932 : 1-55) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประสิทธิภาพและเกณฑ์แปลผลระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

4.51 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 56 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นส่วนตัวดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

(n = 56)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	30	53.6
หญิง	26	46.4
2. อายุ		
18-30 ปี	30	53.5
31-40 ปี	16	28.6
41-50 ปี	7	12.5
51 ปีขึ้นไป	3	5.4

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ม.6 , (ปวช.)	5	8.9
ม.6 , (ปวช.)	6	10.7
(ปวส.)	20	35.7
ปริญญาตรี	19	34.0
ปริญญาโท	4	7.1
มากกว่าปริญญาโท	2	3.6

4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

นักศึกษาฝึกงาน	2	3.6
ระดับปฏิบัติการ	41	73.2
ระดับหัวหน้า	9	16.1
อื่นๆระบุ.....	4	7.1

5. รายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	3.6
10,000-15,000 บาท	30	53.5
15,001-20,000 บาท	16	28.6
20,001 บาทขึ้นไป	8	14.3

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี	7	12.5
2-4 ปี	18	32.1
5-7 ปี	23	41.1
8-10 ปี	8	14.3
รวม	56	100.00

จากตาราง 1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามเพศพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่ มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานบริษัท เวลโกรว์ ฮอนด้า ออโต โมบิล จำกัด ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา (ปวส.) จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0 ม.

6, (ปวช) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ต่ำกว่า ม.6, (ปวช.) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมากกว่าปริญญาโท 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พนักงานบริษัท เวลโกรว์ ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมา ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 ตำแหน่ง อื่นๆ ระบุ..... จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละจำแนกตามรายได้พนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมารายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

จำนวนและร้อยละจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา 2-4 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 8-10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่ง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	X	S.D	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.26	.906	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.02	.563	มาก
3. ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	3.79	.766	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.86	.661	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.00	.723	มาก
6. ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	4.02	.707	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	.721	มาก

จากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D = .721) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D = .906) รองลงมา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$, S.D = .707) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.02$, S.D = .563) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D = .723) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D = .661) และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.79$, S.D = .766) ตามลำดับ

ตาราง 3 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	X	S.D	แปลผล
1.สภาพการทำงานในปัจจุบัน	4.30	.600	มากที่สุด
2.ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.44	.760	มากที่สุด
3.หน้าที่ ที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ และความสามารถ	4.42	.805	มากที่สุด
4.มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	.934	มาก
5.การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.05	.942	มาก
6.ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.12	.973	มาก
7.ความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	.873	มาก
8.การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.78	5.548	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.26	.906	มากที่สุด

จากตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, S.D = .906) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจสูงที่สุดในข้อที่ 8 การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.78$, S.D = 5.548) รองลงมา ข้อที่ 2 ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.44$, S.D = .760) ข้อที่ 3 หน้าที่ ที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ และความสามารถ ($\bar{X} = 4.42$, S.D = .805) ข้อที่ 1 สภาพการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D = .600) ข้อที่ 6 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D = .973) ข้อที่ 5 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D = .942) ข้อที่ 4 มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D = .934) และข้อที่ 7 ความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D = .873) ตามลำดับ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวลโกร์ ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
1.ด้านลักษณะงาน	ชาย	30	4.48	1.096	2.001	.050
	หญิง	26	4.01	.536		
2.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ชาย	30	4.15	.560	2.027*	.048
	หญิง	26	3.86	.533		
3.ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	ชาย	30	4.02	.767	2.450*	.018
	หญิง	26	3.53	.692		

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
4.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ชาย	30	3.49	.685	1.039	.304
	หญิง	26	3.76	.631		
5.ด้านความมั่นคงในงาน	ชาย	30	4.014	.781	1.559	.125
	หญิง	26	3.84	.627		
6.ด้านนโยบายและการปกครอง บังคับบัญชา	ชาย	30	3.86	.809	-1.838	.072
	หญิง	26	4.20	.526		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (sig = .048) และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (sig = .018)

ตาราง 5 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยพื้นฐานส่วน บุคคล	สมมติฐาน	Sig	ยอมรับ / ปฏิเสธ
เพศ	ด้านลักษณะงาน	.050	ยอมรับ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	.048	ยอมรับ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.018	ยอมรับ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.304	ปฏิเสธ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.125	ปฏิเสธ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.072	ปฏิเสธ
	ด้านลักษณะงาน	.389	ปฏิเสธ
อายุ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	.375	ปฏิเสธ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.364	ปฏิเสธ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.024	ยอมรับ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.112	ปฏิเสธ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.018	ยอมรับ
	ด้านลักษณะงาน	.389	ปฏิเสธ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล	สมมุติฐาน	Sig	ยอมรับ / ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	ด้านลักษณะงาน	.001	ยอมรับ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.141	ปฏิเสธ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.003	ยอมรับ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.107	ปฏิเสธ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.323	ปฏิเสธ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.239	ปฏิเสธ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ด้านลักษณะงาน	.013	ยอมรับ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.395	ปฏิเสธ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.012	ยอมรับ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.071	ปฏิเสธ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.063	ปฏิเสธ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.087	ปฏิเสธ
รายได้	ด้านลักษณะงาน	.009	ยอมรับ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.568	ปฏิเสธ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.023	ยอมรับ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.070	ปฏิเสธ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.004	ยอมรับ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.072	ปฏิเสธ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านลักษณะงาน	.064	ปฏิเสธ
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	.372	ปฏิเสธ
	ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ	.241	ปฏิเสธ
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	.023	ยอมรับ
	ด้านความมั่นคงในงาน	.000	ยอมรับ
	ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	.102	ปฏิเสธ

สรุปผลการวิจัย

พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\text{sig} = .048$) และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ($\text{sig} = .018$)

พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\text{sig} = .024$) และด้านนโยบาย และการปกครองบังคับบัญชา ($\text{sig} = .018$)

ผลการทดสอบรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน มากกว่า ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง งาน มากกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มากกว่า ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 18-30 ปี มีความคิดเห็นต่อ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน มากกว่าช่วงอายุ 31-40 ปี, ช่วงอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มากกว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป, ช่วงอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มากกว่าช่วง อายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\text{sig} = .001$) และด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ ($\text{sig} = .003$)

ผลการทดสอบรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาต่ำกว่า ม.63, (ปวช.) มีความคิดเห็นต่อ ด้านลักษณะงาน มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท, การศึกษา ม.6, (ปวช.) มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท , การศึกษา (ปวส.) มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่าการศึกษา ปริญญา โท, การศึกษา ปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อ ด้านลักษณะงาน มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท, การศึกษา ปริญญา โท มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่าการศึกษา มากกว่าปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาต่ำกว่า ม.63, (ปวช.) มีความคิดเห็นต่อ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท, การศึกษา ม.6, (ปวช.) มีความคิดเห็นต่อด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท, การศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มากกว่าการศึกษา ปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\text{sig} = .013$) และด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ($\text{sig} = .012$)

ผลการทดสอบรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า นักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่า ระดับหัวหน้างาน , ระดับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่า ระดับอื่นๆ.... อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า นักศึกษาฝึกงาน มีความคิดเห็นต่อด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มากกว่า ระดับหัวหน้างาน , ระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่า ระดับหัวหน้างาน , ระดับหัวหน้างาน มีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน มากกว่า ระดับอื่นๆ.... อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวลโกรว์ ฮอนด้า ออโตโมบิล จำกัด” โดยผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปราย จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้ดังต่อไปนี้

พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยญานัก โพรตุน ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองทอง เซอร์วิสเฮส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมืองทอง เซอร์วิสเฮส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของ นาकिनทร์ กากแก้ว ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักวิศวกรรม บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน งานวิจัยของ พิรพรรณ เพิ่มพูน ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พุกษา เรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่าเพศที่ต่างกัน ของพนักงานล้วนแต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และงานวิจัยของ สมพงษ์ ชนะศึก ซึ่งศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานใน บริษัท แป้งมันกาฬสินธุ์ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงาน บริษัท แป้งมันกาฬสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะลักษณะงานของ บริษัท แป้งมันกาฬสินธุ์ เป็นงานที่ใช้ผลกำลังซึ่งเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ความพึงพอใจจึงแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา หอมระรื่น ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท ฯ ควรกำหนดนโยบายกฎเกณฑ์ และการบริหารงานให้ชัดเจนตลอดจนมีการวางแผนล่วงหน้า การจัดสรรงานให้กับพนักงานต้องมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และพยายามสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนซึ่งมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามผลงานที่เพิ่มขึ้น
2. บริษัท ฯ ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานในทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรม / สัมมนาการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน
3. บริษัท ฯ ควรมีผู้ประสานงานระหว่างแผนกเป็นตัวกลางในการประสานงาน
4. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในแต่ละแผนกควรทำความเข้าใจดูแลเอาใจใส่พนักงานที่มีอายุ 18-30 ปี เพื่อเป็นการปรับความรู้สึกให้พนักงานเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่มีความรู้สึกแบ่งแยก และควรให้พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุรปาชียะห์ ภูนา. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน. สารนิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วงคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สถาบันวิจัยและพัฒนา
- พิมสิริ โตทะคุณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของพนักงานขายปลีกในธุรกิจห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยมหิดล.