

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
EMPLOYEE'S SATISFACTION OF
SAHA PATHANAPIBUL PUBLIC COMPANY LIMITED

อิสรพร สังข์ด้วงยาง
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Isaraporn Sangduangyang
Email: isara1745@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงาน บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ และตำแหน่งงาน ต่างกัน น่าจะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study The Job Satisfaction of Employees in Sahapathanapibul Public Company Limited 2) to study The Job Satisfaction of Employees in Sahapathanapibul Public Company Limited separated Personal factors.

The subjects consisted of 400 personnel working at Sahapathanapibul Public Company Limited. The collected data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Least Significant Difference (LSD) at .05 statistical significant level.

The results of the study showed that the differences of Personal factor in clode of gender, educational background, salary, marital status, working experience, and working position caused of the working satisfaction is different

Keywords: Satisfaction, Employee's satisfaction

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความผันผวนทางการเมือง รวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรวมถึง รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และจากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวนี้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปได้ และในบางครั้ง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้นจะส่งผลทั้งในด้านลบ และด้านบวก โดยที่ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวก คือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ในบางครั้ง การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนั้นก็อาจจะส่งผลกระทบในด้านลบ คือ ความพึงพอใจในการทำงานที่เคยมีอาจจะลดลงไปเรื่อยๆ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร และถ้าหากมีโอกาสหรือหนทางที่ดีกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปหางานทำหรือทำงานที่ใหม่ ที่มีโอกาสก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นด้านด้านการงาน ด้านการยอมรับ และด้านเงินเดือน รวมถึงสังคมที่ดีกว่า จากการที่องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน จะสามารถรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานขึ้นและปัจจัยหลัก คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้คนและงานมีการเอื้อประโยชน์ซึ่งกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน

ในขณะที่งานนั้นเป็นสิ่งที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน และจากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะเห็น ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้จะรับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร รวมทั้งสามารถนำการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร องค์กรจะพัฒนาและเจริญเติบโตไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้นก็จะขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคลากรในองค์กร และบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นบริษัทเอกชนชั้นนำของประเทศ ที่ถือว่ามีพนักงานเป็นจำนวนมาก ดำเนินธุรกิจมานานกว่า 76 ปี ลักษณะกิจการ คือ เป็นผู้จัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคขนาดใหญ่ของประเทศ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 1,621 คน (ณ เดือนสิงหาคม 2562) และจากสถานการณ์การแข่งขันทางการค้าที่รุนแรงในปัจจุบัน ทั้งจากคู่แข่งทางการค้า และคู่ค้าของบริษัทฯ โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้า Modern Trade ที่มีอำนาจต่อรองทางการค้าสูงมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้อง มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับภาวะการแข่งขัน เพื่อรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดและรักษาอำนาจในการต่อรอง ส่งผลให้พนักงานทุกระดับต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนปรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทฯ ได้วางไว้ ดังนั้นนอกเหนือจากอัตราค่าจ้าง เงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว สิ่งที่บริษัทฯ ยังตระหนักถึงและให้ความสำคัญไม่น้อยกว่าเงินรายได้ นั่นก็คือ การให้ความสำคัญในด้านจิตใจ คือการที่ได้รับรู้ว่าการพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากปัจจัยข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อจะได้ทราบเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและเสริมสร้างและสนับสนุนปัจจัยจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้นจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่งานนั้นเป็นสิ่งที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน และจากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ จะเห็น ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้จะรับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้ บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร รวมทั้งสามารถนำการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยรวบรวมข้อมูลและกำหนดขอบเขตของประชากร การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 0.95 หรือ 95 % จากตารางระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ งาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานลักษณะและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

มีขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่นๆ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านจิตใจและด้านร่างกายซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และความพึงพอใจและไม่พึงพอใจนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและค่านิยมของบุคคล และเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลา

หรือสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรจะได้ติดตามศึกษาอยู่ตลอดเวลา เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เอื้อหรือตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ตลอดและเพื่อให้องค์กรดำเนินตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเต็มที่

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1. Abraham H. Maslow กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน และความต้องการนี้จะมิตลอดเวลา และมีอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ กระบวนการความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญในสิ่งที่ต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) Maslow ได้แบ่งระดับขั้นของความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการด้านกายภาพเป็นความต้องการระดับพื้นฐานเบื้องต้นของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งจำเป็นเพื่อความอยู่รอด

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น จากความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการปรารถนาที่จะให้ตนเองได้รับการป้องกันพิทักษ์ในด้านความปลอดภัยต่อชีวิต จากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายของมนุษย์ รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่ต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพหรือในหน้าที่การทำงาน

1.3 ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) เป็นความต้องการความรัก ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงแบ่งได้เป็น 2 แบบ ได้แก่แบบที่หนึ่ง คือ ความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความสามารถ แบบที่สอง คือ ความต้องการชื่อเสียง สถานภาพ ความสำคัญ และการยกย่องในฐานะที่เป็นผู้บริหาร

1.5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) พนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต พนักงานที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะพยายามหาความหมายและความเจริญเติบโตส่วนบุคคลในการทำงานของพวกเขา และแสวงหาความรับผิดชอบใหม่อย่างกระตือรือร้น

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's need theory) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's existence relatedness growth theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ ไม่มีการลำดับว่าสิ่งใดเกิดความต้องการใดก่อนหรือสิ่งใดเกิดความต้องการหลัง หลายๆ อย่างอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยกำหนดว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs) (E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) (R) ความต้องการข้อนี้ แอลเดอร์ เฟอร์ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้น ก็มีความจำเป็นอย่างมาก เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) (G) เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่ของตน สังคมที่จะได้รับการยกย่องสรรเสริญ และได้ยอมรับ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) จากการศึกษาวิจัยของแม็คเคิลแลนด์เห็นว่าคนมีความต้องการอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (n Ach) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ดีที่สุดและเต็มที่เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะชอบงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขัน ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (n Aff) หมายถึงบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการยอมรับ ต้องการมีสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และมีความเป็นมิตร

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (n Pow) หมายถึงบุคคลต้องการมีอำนาจ ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดตัวแปรใดๆ และเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทสหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ระดับปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient sampling) เนื่องจากไม่ทราบประชากรที่แน่นอนและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษา ซึ่งการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่าง Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ ค่าทางสถิติ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งงาน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีจำนวนข้อทั้งหมด 41 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นคำถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบความแตกต่างนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ และตำแหน่ง สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่จะค่าจูนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อจูงใจให้คนรักและชอบในงานที่ปฏิบัติ

2. ด้านความมั่นคงในงาน พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความมั่นใจในอาชีพที่ทำอยู่ และมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนมีงานให้ทำอย่างต่อเนื่องมีความปลอดภัยและและมีรายได้ที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก ที่กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือ ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ และสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 128 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553) ได้กล่าวว่า พนักงานของบริษัทต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่ พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำมาพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงการได้รับมอบหมายงานหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ การได้รับรางวัลตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2526, อ้างถึงใน พนสร ขาวผ่อง, 2556) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ความพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดีรวมถึงการได้รับความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแม็คเคิลแลนด์ ที่ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ว่ามีอยู่ 3 ด้านหนึ่งในนั้นคือ ด้านความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งความมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ความมีมิตรไมตรี และยังสอดคล้องกับ ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553) ที่ได้กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไปในปัจจัยที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานรวมถึง ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในปานกลางซึ่งได้แก่ สถานที่ทำงานตั้งอยู่บนทำเลที่เหมาะสมเดินทางสะดวก มีการจัดสัดส่วนพื้นที่ทำงานอย่างชัดเจน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย มีแสงสว่างเพียงพอ มีระดับเสียงที่เหมาะสม รวมถึงสภาพแวดล้อมรอบข้างเหมาะแก่การปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1967, อ้างถึงใน สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร, 2553) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานไว้ว่าสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่นการถ่ายเทของอากาศ เสียง รวมถึงลักษณะของแสง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน

6. ด้านลักษณะงาน พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานที่รับผิดชอบ การเปิดโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน รวมถึงการแบ่งตารางงาน ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ตรงกับความชำนาญและประสบการณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึงงานที่ท้าทายให้ลงมือทำ งานที่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบเพียงคนเดียว

7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเหมาะสมกับความรับผิดชอบ อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมรวมถึง โบนัส เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปีไม่เป็นไปตามที่คาดหวังของพนักงาน เนื่องจากสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น ความไม่แน่นอนทางการเมืองรวมถึงสภาพเศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลต่อยอดขายของบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับ (ฮาร์เรลล์ 1972) กล่าวว่าไว้ว่าระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อค่าครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียอดเงินเดือนต่ำกว่า

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตาม เพศ การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งงาน

3.1 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยที่เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิงซึ่งอาจจะเพราะลักษณะงานที่ทำ ซึ่งงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ การเจรจาต่อรอง การติดต่อประสานงาน ความประณีตประณีตซึ่งลักษณะงานดังกล่าวมักจะตกเป็นหน้าที่ผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ที่เป็นผู้รับผิดชอบงานประเภทนี้ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้หญิงไม่มีความ

มั่นใจในความก้าวหน้าของอาชีพของตนเองมากนักด้วยเหตุผลเช่นนี้จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเพศหญิงที่น้อยกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับ ฮาร์เรล (1972) ที่ว่า เพศมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่หาระดับความทะเยอทะยานรวมถึงความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องละเอียดอ่อน และละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย

3.2 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันเป็น เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มักคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งรวม ทั้งสิทธิประโยชน์ ที่บริษัท มอบให้นั้นเป็นสิ่งที่ช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายรายการ เหมือน ประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน นุตลิน ลิมาพร, 2558) กล่าวว่า ลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนที่แสดงออกมีผลมาจากสถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสดและ พนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่เป็นโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความรับผิดชอบงานสูงและเห็นคุณค่าของการทำงาน

3.3 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าระดับการศึกษามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากระดับการศึกษา กรณีที่ระดับการศึกษาสูงก็จะมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ยูล เบญจรงค์กิจ (2542, อ้างถึงใน นุตลิน ลิมาพร, 2558) กล่าวว่า การศึกษาทำให้คนมีทัศนคติ ค่านิยม ความคิดรวมถึงพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบกว่าทั้งด้านโอกาสและการทำงาน

3.4 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ รายได้เงินเดือนต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันเป็นเพราะการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเป็นเรื่องปกติที่ทำกันโดยทั่วไป เพราะว่าเงินคือสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยน ที่ทุกคนทำงานหวังจะได้เงินมาเงินจึงเป็นกาวสารพัดนึกและเป็นของคู่กันมากกับการดำรงชีวิต เงินจึงเป็นสินจ้างและเป็นทั้งรางวัลล่อใจ ก่อให้เกิดความพอใจ ในการทำงานและเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานด้วยเหตุนี้ นักบริหารจึงถือเอาเงินหรือสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้พนักงานเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารเงินเดือนและ ค่าจ้าง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศน์ มหารัตนสกุล (2553, อ้างถึงใน นุตลิน ลิมาพร, 2558) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของค่าตอบแทนหลัก ว่าเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานองค์การส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลัก โดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือน โดย ดูจากลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลา ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่าคนที่ได้รับเงินเดือนซึ่งจะมีสถานภาพสูงกว่าคนได้รับค่าจ้างบางองค์การจึงใช้วิธีเปลี่ยนมา

3.5 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อายุต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งอายุที่ต่างกันสะท้อนถึงการทำงานที่ต่างกันรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน ความคิดการตัดสินใจที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2539,

อ้างถึงใน นุตลิน ลิมาพร, 2558) กล่าวว่าลักษณะทางชีวภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานคือกลุ่มอายุ (Age) โดยพบว่า เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นคุณภาพในการทำงานไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลลดลง ซึ่งกลุ่มผู้สูงอายุนั้นก็จะมีผลงานที่ลดลง ด้วย เมื่อเทียบกับผู้ที่อายุน้อยกว่า นุตลิน ลิมาพร , 2558) กล่าวว่าในองค์กรหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในหลายระดับซึ่งมีพฤติกรรมแตกต่างกัน รวมถึงมีความรู้แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งเมื่อเทียบในด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance)พบ บุคลากรที่มีอายุมากกลับทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยและว่าบุคลากรที่มีอายุมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงแต่ในขณะเดียวกันสืบเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งหมายรวมถึงระยะเวลาการทำงานที่นานกว่าของบุคลากรที่มีอายุมากกว่า และการขาดงานที่น้อยกว่า เพราะโอกาสในการหางานใหม่น้อยลงทำให้บุคลากรที่มีอายุมากจะขาดงานน้อยลงและพยายามที่จะสร้างงานผลงานเพื่อความมั่นคงมากขึ้นนั่นเอง

3.6 พนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกันซึ่งการทำงานของตนเองได้รับมอบหมายและทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและยิ่งถ้าได้รับแรงจูงใจ และสิ่งจูง ที่เหมาะสมบุคคลกลุ่มนี้ก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของMcGregor (1960 อ้างถึงใน นุตลิน ลิมาพร, 2558) กล่าวไว้ ว่า การศึกษาความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งบุคคลแต่ละบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไปโดยบุคคลกลุ่มทฤษฎีYจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ชอบทำงาน บุคคลกลุ่มนี้จะสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองและมีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

. จากการศึกษความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1.ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1.1 จากการศึกษความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดนรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าความพึงพอใจทั้งหมด 6 ด้าน นั้นพนักงานมีระดับความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรควรรักษาความพึงพอใจของพนักงานด้านนี้ไว้ไม่ให้ลดน้อยถอยลงไปกว่านี้ หรือถ้าเพิ่มความพึงพอใจให้มากขึ้นกว่านี้ก็จะดีที่สุดโดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นผลดีกับองค์กรเพราะทำให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการทำงานเป็นทีมจำเป็นที่ทุกฝ่ายจะต้องไว้วางใจกันรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพราะว่าการทำงานจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลในแต่ละฝ่าย เพื่อให้

ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขไม่เกิดความกดดันจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา ทำให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพและยังทำให้บุคคลากรมีความเป็นมิตรเอื้ออารีต่อกัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านลักษณะงาน จากการวิจัยพบว่าทั้ง 3 ด้านพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในด้านดังกล่าวให้มากและควรพัฒนาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรให้โอกาสพนักงานภายในองค์กรได้มีสิทธิ์สอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งก่อนที่จะพิจารณาบุคคลภายนอกเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานคนอื่นๆในการที่จะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งครั้งต่อไป ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้มีพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมรวมถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้มีอากาศถ่ายเทรวมและสะอาด ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เพียงพอและเหมาะสมและทันสมัยให้มีสภาพที่ดี มีความพร้อมและสะดวกในการปฏิบัติงานส่วน ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้โอกาสทำงานใหม่ๆที่ท้าทายงานที่หลากหลาย และได้โอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ หรือการ Training ความรู้ใหม่ๆของบริษัทเป็นต้น

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดให้มีผลตอบแทนหรือสวัสดิการให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นการวิจัยโดยรวมพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเพศชายและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่าทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ และองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องการมอบหมายงานที่มีความสำคัญๆ รับผิดชอบ โดยมีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่พนักงานปฏิบัติซึ่งก็จะทำให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยที่มีความพึงพอใจด้านการศึกษาต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเนื่องจากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดทางโดยการปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับตลาดแรงงานหรือสูงกว่ารวมถึงควร

มีเครื่องมือ หรือระบบในการวัดผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนและโบนัส รวมถึงปรับปรุง เพิ่มเติม สวัสดิการให้จูงใจและเป็นประโยชน์อย่างทั่วถึงกับพนักงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทราวมถึงองค์กรด้วยรวมถึงเพื่อให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เงินเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยที่มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัันดังนั้นด้านเงินเดือนให้สามารถแข่งขันกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกันโดยปรับฐานเงินเดือนให้เท่าเทียมกับตลาดแรงงานหรือสูงกว่ารวมถึงควรมีเครื่องมือ หรือระบบในการวัดผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนและโบนัส รวมถึงปรับปรุง เพิ่มเติม สวัสดิการให้จูงใจและเป็นประโยชน์อย่างทั่วถึงกับพนักงาน เช่น การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการจ่ายผลตอบแทน เช่น การปรับขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัสประจำปี ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ทราวมถึงองค์กรด้วยรวมถึงเพื่อให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยที่มีความพึงพอใจด้านสถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน จากการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าสถานภาพโสดซึ่ง ทางบริษัทควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานที่มี สถานภาพสมรส ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดทางบริษัทควร มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีการพิจารณาเพื่อปรับให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถหน้าที่ และปริมาณงานที่ต้องทำ เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ด้านอายุต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสบการณ์และความชำนาญในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการควรมีกลยุทธ์ในการสร้างให้พนักงานมีความรู้และความชำนาญในงานและจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒน์ปิบล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยที่มีความพึงพอใจด้านเงินตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ที่ทำให้พนักงานรู้สึก

ว่าตนเองได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญและรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถโดยอาจยกย่องชมเชย หรือทำให้พนักงานเห็นว่าหน้าที่ ที่ตนได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไรซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถทำให้พนักงานรับรู้ว่าการที่ตนได้รับมอบหมายมีคุณค่าถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งแท้ที่จริงแล้วหน้าที่ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อการทำงานทั้งสิ้น เพียงแต่พนักงานขาดถึงความตระหนักรู้ในคุณค่าของหน้าที่ตนเองเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านนโยบาย เป็นต้น และนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขต่อไป
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ พนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่เท่านั้น ซึ่งครั้งต่อไปความจะมีขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้นโดยให้ครอบคลุมพนักงานที่ประจำอยู่ที่ศูนย์ในแต่ละภาครวมถึงพนักงานที่เป็นลูกจ้างรายวันด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริญญญา วงศ์โกศล. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- บทคัดย่อ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร. (2555). การศึกษาความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร. บทคัดย่อ
- กิตติธร ทองเก็น. (2556). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. บทคัดย่อ
- เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีอนันตราหัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. บทคัดย่อ วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2557)

- เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถ
กระบะบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา
- จรัญ ชาดัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัด
สมุทรปราการ. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม 2560 บทคัดย่อ
- สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน
สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- นัยนันท์ ศรีสารคาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการร้านเคเอฟซี (KFC)
ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นิติญา คำสีดา. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26
สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. บทคัดย่อ
- นุตนลิน ลิมาพร. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมโรงแรม.
การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- มณชยา ศานต์สุทธิกุล. (2557). ความพึงพอใจและแนวทางสนองความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 8
ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน 2557-กันยายน 2557