

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด
The Satisfaction Working of Employee's Maxima Master Co., Ltd.

สุกรัช จันทวิช
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sukarach Jantawit
E-mail: sukarach.j@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัดจำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจการทำงาน ; บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์

Abstract

The objectives of this study 1. To study the job satisfaction of the employees of Maxima Master Co., Ltd. 2. To study the job satisfaction of the employees of Maxima Master Co., Ltd. classified by personal factors.

The sample group used in this research is Staff of Maxima Master Co., Ltd., 95 people using questionnaires as a tool for data collection the statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The hypothesis test found that Employees of Maxima Master Co., Ltd. have demographic factors such as gender, age, education level and different working periods, resulting in the satisfaction of the employees was different.

Keywords: Satisfaction Working; Maxima Master Co., Ltd.

บทนำ

การพัฒนาองค์การเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศที่ได้รับความสำเร็จอย่างจริงจัง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ในพระราชกฤษฎีกาฉบับที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติถือเป็นแผนแม่บทของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมถือเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางการบริหารประเทศให้เดินไปข้างหน้า โดยการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาการลงทุนและการจัดสรรทรัพยากรในการบริหารอย่างเหมาะสม ทั้งเป็นกรอบในการทำงานให้แก่หน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีบทบาทสำคัญสำหรับการบริหารงาน อาทิเป็นแนวทางในการพัฒนาในช่วง 5 ปีข้างหน้า การจัดทางงบประมาณแผ่นดิน การกู้เงินลงทุน และการจัดทำโครงการพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะโครงการของภาครัฐ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานในหน่วยงานต่าง ๆ

เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานจะได้ทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความภักดีต่อหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคลากรเป็นอย่างมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 124 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ยกเว้นตำแหน่งกรรมการฝ่ายบริหาร จำนวนทั้งหมด 124 คน (ข้อมูลอ้างอิงจาก ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์

จำกัด ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิดเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม “คำถามปลายเปิด”

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะของงาน ของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านลักษณะของงานของพนักงาน

ควรที่จะมีงานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์ (2559) ที่กล่าวว่า งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนมีตารางเวลาทำงานที่เหมาะสม มีอิสระในการวางแผนวิธีการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ เปิดโอกาสให้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans (1995) , Smith, Kendall, & Hulin (1969) ที่กล่าวว่า ลักษณะความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งแต่ละบุคคลเป็นผู้กำหนดความพึงพอใจนั้น ลักษณะของความพึงพอใจอาจจะมาจากการที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับลักษณะและความต้องการของแต่ละบุคคล

1.2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ควรที่จะมีบริษัทที่ทำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอัมพร อุทจักร (2514) ที่กล่าวว่า หลักประกันตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดีบุคคลนั้นจะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่และมีความก้าวหน้าตามโอกาส สามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน (Security) นี้เป็นตัวอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัจจัยที่เข้าข่ายลักษณะแบบ Hygiene Factor ตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์ค กล่าวคือหากไม่มีปัจจัยนี้ จะนำมาสู่ความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) แต่กลับไม่มีความสัมพันธ์เลย หากไม่มีผลที่คุกคามต่อการจ้างงาน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ควรที่จะได้รับการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมตามความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ที่กล่าวว่า การมีโอกาสนำหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้แก่การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงานธนาคารได้เปิดโอกาสได้พนักงานได้เข้าประชุมฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ธนาคารสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559) ที่กล่าวว่า การแต่งตั้งบุคคลจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ซึ่งต้องมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำงานยากขึ้น งานมีความท้าทายมากขึ้น และถือเป็นความสำเร็จและเป็นความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่มีความสามารถ และได้รับผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่มากขึ้น

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซีมา มาสเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน ควรที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานและมีส่วนสนับสนุนในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรเดียวกัน ที่มีการติดต่อสื่อสารช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวตลอดจนมีแนวคิด ทักษะคติที่คล้ายคลึงกัน จนทำให้เกิดความสนิทสนมและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านผลตอบแทน ของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่า ด้านผลตอบแทนของพนักงาน ควรที่จะพอใจในอัตราการเพิ่มเงินเดือนประจำปีและพอใจในสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่บริษัทจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ ฉิมมาลี (2559) ที่กล่าวว่า สิ่งตอบแทนทุกรูปแบบที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนจากการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานด้วยความเต็มใจ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา (2553) ที่กล่าวว่า การได้รายได้ค่าตอบแทนต่าง ๆ และสวัสดิการจากการทำงาน และรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริม ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างไปจากเพศชาย อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงมีความทะเยอทะยานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พรภัทร รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่สรุปว่า เพศ มีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องใช้ฝีมือและในงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับ เรณู สุขกฤตชกิจ (2554) ที่สรุปว่า จากการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า ด้านเพศ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นโชยสุคน (2552) ได้สรุปว่า จากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านผลตอบแทนต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จรรย์ ชาติ (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการจำแนกเพศอายุระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วรลักษณ์ วงกรด

(2559) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านอายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย

2.3 พนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จริญญา ชาตัน (2560) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการจำแนกเพศอายุระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นไชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้สรุปว่า งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย และสอดคล้องกับ ทิพย์วาริน กลิ่นไชยสุคน (2552) ได้สรุปจากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ดังนี้

ปัจจัยด้านประชากร

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านประชากร ด้านดังกล่าวข้างต้น เพราะในการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด นั้น ให้พิจารณาในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาในการทำงาน เป็นประการสำคัญ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงาน บริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท แม็กซิมา มาสเตอร์ จำกัด จึงต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยผู้บริหาร ควรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ให้พิจารณาในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นประการสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- จรรย์ ชาดัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขา อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะ รัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ ฉิมมาลี. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิพย์รัตน์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา. (2553). ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานใน ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวารินทร์ กลิ่นไชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรลักษณ์ วงษ์กรด. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมพร อุทกจักร. (2514). หลักประกันความมั่นคงในการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555) ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Luthans, F. (1995). Organizational behavior (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.