

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด
Independent study title Employee satisfaction
Dasa Group Company Limited

นายอิสระ ดาสา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Issara Dasa

E-mail: Issaradasa@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด 2.เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 88 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

คำสำคัญ:ความพึงพอใจในการทำงาน;พนักงานบริษัท

ABSTRACT

This research study purpose 1. To study the job satisfaction of the employees of Dasa Group Company Limited 2. To study the employee's job satisfaction, Dasa Group Company Limited classified by personal factors

The sample group used in this research is Staff of Dasa Group Company Limited, 88 people using questionnaires as a tool for data collection The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Test the hypothesis with the statistical test (t-test), one-way ANOVA, if differences are found

The hypothesis test found that Dasa Group Company Limited employees have demographic factors in terms of gender, age, education level. Job position And different income Resulting in different work satisfaction

บทนำ

เป็นที่ทราบกันแล้วว่าคนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีประโยชน์มี คุณค่าต่อสังคมมากที่สุดประการหนึ่ง นอกจากนั้นแล้วคนจะเป็นที่มาของควมมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพสูงสุดของงาน ทั้งนี้เพราะคนเป็นผู้มีสติปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะสามารถ พัฒนางานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรจะพัฒนาและเจริญเติบโตไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็ขึ้นอยู่กับการทำงาน ของบุคลากรในองค์กร ถ้าเมื่อไหร่บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม เช่น ไม่มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความต้องการหรือสนใจที่จะเรียนรู้ต่อสิ่งใหม่ๆ มีความเฉื่อยชา ไม่กระฉับกระเฉง ทำงานด้อยคุณภาพ การเข้ามาทำงานสาย การลาหยุดงานบ่อยๆ และปัจจัยที่ สำคัญมากที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติเป็นไปในทางลบ ผู้บริหารองค์กรจะต้องวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและทำการปรับปรุงแก้ไข โดยผู้บริหารจะต้องโน้มน้าวใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานด้วย ความสุข ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดในสังคม นอกจากนั้นแล้วในปัจจุบันด้วยสภาวะเศรษฐกิจและ การเมืองที่ไม่มั่นคง ทำให้หลายองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการได้ บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ รวมถึงสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริการได้วางแผนนโยบายการพัฒนาพนักงานให้มีการสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและการส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานเสริมสร้างทัศนคติและแรงจูงใจแก่พนักงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อ และแผนงานที่รับผิดชอบพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 112 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 112 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน

วิธีการคำนวณ จากสูตร $n = N$
 $n = \frac{112}{1+112(0.05)^2}$
 กลุ่มตัวอย่าง = 88 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามปลายปิด 2 ส่วน และแบบสอบถามปลายเปิด 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 19 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อความตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 1 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด” ที่มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร เป็นการวิจัยแบบทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 88 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของพนักงานนั้น ควรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีณณวิชญ์ จิตเมธีพงษ์ (2552) ที่กล่าวว่า ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงให้ตัดสินใจในงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ความสำเร็จของงานที่ได้ทำ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรต้องสามารถปฏิบัติงานให้ทันเวลา หรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ ซึ่งจะทำการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน ควรที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณณี ทับทิมอ่อน (2557) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการยอมรับนับถือว่า รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลที่ทำงานด้วยกัน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็น

ถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผล สำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย และสอดคล้องกับ วิริยะ คำฟู (2558) จากการวิจัยสรุปได้ว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยปัจจัยด้านการยอมรับนับถือที่ทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในเรื่องความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และสอดคล้องกับ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบไปด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายใน (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfies) ได้แก่ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน ไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานเช่น การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.3 ด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรที่จะเป็นงานที่ทำหาย เป็นงานที่พนักงานถนัด ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ทฤษฎีนี้นำเสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ ไปยังความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบไปด้วย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายใน (ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfies) ได้แก่ ลักษณะของงาน (Work content) หมายถึงงานที่ทำนั้นต้องน่าสนใจเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายหรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง และสอดคล้องกับ ปุณฺณชรี สัมพันธ์ (2558) สรุปไว้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรเห็นว่างานในความรับผิดชอบของตนเองมีความสำคัญต่อสถาบันในระดับมาก รองลงมา มีความเห็นว่าตัวเองมีส่วนช่วยให้งานในหน่วยงานสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี และมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานตรงความรู้ความสามารถและความต้องการ และสอดคล้องกับ สมหญิง มีพลกิจ (2556) พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงานนั้น รวมไปถึงความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความน่าสนใจและความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามพนักงานอาจมีการรับรู้ โดยเปรียบเทียบกับความคาดหวังในงานของตน ซึ่งพนักงานบางส่วนอาจพึงพอใจในลักษณะงานที่ตนได้รับอยู่แล้ว แต่พนักงานบางส่วนอาจมีความคาดหวังที่จะได้พัฒนาลักษณะงานจากที่เป็นอยู่ หรืองานปัจจุบันอาจไม่ตรงตามความรู้ความสามารถหรือความต้องการมากนัก

1.4 ด้านความรับผิดชอบของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความรับผิดชอบของพนักงาน ควรที่จะกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ ปันณวิชัย จิตเมธีพงษ์ (2552) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความสำเร็จของ

งานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสในการแสดงความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน และสอดคล้องกับ สมหญิง มีพลกิจ (2556) ได้สรุปว่า พนักงานมีความสามารถที่จะวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค โดยการนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากอดีต และนำมาปรับปรุงแก้ไขเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ดังนั้นหากเกิดความผิดพลาดในการทำงานพนักงานจะมีการเตรียมพร้อมที่จะเข้าไปรับผิดชอบและแก้ปัญหาอย่างทันท่วงที พนักงานที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านนี้สูง จะพิจารณาได้ว่าอะไรเป็นจุดเริ่มต้นของปัญหา เราเป็นเจ้าของปัญหาหรือมีภาระความรับผิดชอบผลที่ตามมาของปัญหานั้นแค่ไหน

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ควรที่ได้รับการฝึกอบรมสัมมนา พัฒนา มีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ และการเลื่อนตำแหน่งงานต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ภูริช คิมหันต์มาลา (2553) กล่าวว่า งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่ให้โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะ และงานที่พนักงานทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ โดยให้พนักงานสามารถนำเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงานของตนเองมานำเสนอ และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ทำอยู่ ซึ่งให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น เพราะพนักงานได้มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้องค์กรออกจากแผนฟื้นฟู ด้วยการช่วยกันลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ สมหญิง มีพลกิจ (2556) ได้สรุปว่า การที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานได้หากมีความรู้ความสามารถ และมีผลการปฏิบัติที่ดี บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้า นั้น หมายถึงการที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้นจากการตอบแบบสอบถามพนักงานอาจรับรู้โดยเปรียบเทียบกับความคาดหวังของตน ซึ่งพนักงานอาจจะให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความคาดหวังในด้านนี้ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆซึ่งพนักงานบางส่วนอาจพึงพอใจในความก้าวหน้าในปัจจุบันอยู่แล้ว แต่พนักงานบางส่วนอาจให้ความสำคัญและมีความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในระดับสูง จากการตอบแบบสอบถามจึงสรุปได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ต่างกัน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งอยู่ในระดับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ทั้งเพศ

ชายและเพศหญิงต้องการแรงจูงใจทางบวกในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ภูริช คิมหันต์มาลา (2553) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งซึ่งการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นส่วนการผลิต ดังนั้นจึงมีพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง ซึ่งพนักงานชายจะมีหน้าที่ผู้ควบคุมดูแลเครื่องจักรในการผลิตของโรงงาน ดังนั้นพนักงานเพศชายจึงมีความรู้เฉพาะด้านมากกว่าพนักงานหญิงที่ทำหน้าที่ด้านธุรการทั่วไป ดังนั้นเพศชายจึงมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าเพศหญิง และสอดคล้องกับ วิริยะ คำฟู (2558) จากการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ผลตอบแทนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีช่วงอายุต่างกันจึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยจะไม่ลาออกจากงานไม่เหมือนพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับภูริช คิมหันต์มาลา (2553) จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทจะเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีอายุ 51 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 36-50 ปี ส่วนพนักงานอีกกลุ่มจะเป็นพนักงานใหม่ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งจะมีอายุ 35 ปีลงมา ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่เข้ามาใหม่ ดังนั้นโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปและช่วงอายุ 36-50 ปี จะมีมากกว่า เพราะมีประสบการณ์มากกว่าจึงมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 35 ปีลงมา และสอดคล้องกับ จีรภรณ์ ศิริพลัง (2556) มีความเห็นว่า เมื่อจำแนกตามอายุงานที่ปฏิบัติอยู่ในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพน้อยกว่า 4 ปี เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางจำนวน 5 ด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จของงาน

2.3 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า

พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีระดับการศึกษาแตกต่างกันหลายระดับ มีหน้าที่ ค่าตอบแทน มีสวัสดิการค่า
วุฒิกการศึกษาที่ต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ บันดิต สุขสวิง (2552) ผล
การศึกษาพบว่า บริษัทฯ มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก และระดับปริญญาโทเป็นบางส่วน
ประกอบมีการจัดอบรมสร้างความเข้าใจและกิจกรรมสื่อสารต่าง ๆ เป็นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับบริษัท
เพื่อเป้าหมายและความสำคัญและความสำเร็จเดียวกันระดับการศึกษาจึงไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และ
สอดคล้องกับ วิริยะ คำฟู (2558) มีความเห็นว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร
และด้านผลประโยชน์ผลตอบแทนแตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการ
ทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่ง
ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจใน
การทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิริยะ คำฟู (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานครไม่มีความ
แตกต่างกันตามตำแหน่ง แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่าง และสอดคล้องกับ
ปิยฉัตร ทับทิมเจือ (2556) กล่าวว่าข้าราชการจะมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนตาม
มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งงานที่ปฏิบัติจึงมีความเหมาะสม ตรงตามความสามารถประสบการณ์และความ
ถนัด มีความชัดเจนในระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดซึ่งมีผลต่อการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากที่ได้รับจึงมีความท้าทาย ทำให้
เกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เกิดความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจ จูงใจให้ทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

2.5 พนักงาน บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้ ความพึงพอใจในการทำงาน
โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน
บริษัท ดาสา กรุ๊ป จำกัด มีรายได้ที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ
จิรภรณ์ ศิริพลัง (2556) ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 15,000-20,000 บาท เมื่อพิจารณาความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และสอดคล้องกับ เดชา กาศแสง (2554) สรุปว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงาน สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวัยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัย ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
แตกต่าง

บรรณานุกรม

- จิรภรณ์ ศิริพลิง.(2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพ สาธารณชน วิทยาลัยศึกษาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เดชา กาศแสง.(2554). ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัท ฮานา ไม โครอิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาลัยบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นพดล ตั้งโกคานนท์.(2552). ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานใน อุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บัณฑิต สุขสวิง.(2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปณณวิญญู จิตเมธีพงษ์.(2552). ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท โนวาร์ตีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปิยฉัตร ทับทิมเจือ.(2556). ความพึงพอใจการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปรุญชรัสมิ์ สังข์เอี่ยม.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- พรสร้อยัญ วงศ์ศรีศุภกุล.(2557). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยศึกษาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภูริช คิมหันต์มาลา.(2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รำไพณา พงษ์ธรรม.(2555). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร อี ส ล า ม แ ห่ ง ประเทศไทยในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิริยะ คำฟู. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอาชีวศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมหญิง มีพลกิจ.(2556). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรคกับ ความพึงพอใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผู้ผลิตผ้า และพรมรถยนต์แห่งหนึ่ง. งานวิจัย ส่วนบุคคล ปริญญาศึกษาศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อดุลย์ วิเศษบุปผา.(2552). ความพึงพอใจของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ภายหลังการปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการกรมไปรษณีย์โทรเลข.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อุดมพร ป้องเกียรติชัย.(2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาล เอกชน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาด้านบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะ สาขาการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์