

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด

The Satisfaction Working of Employee's Pas 409 Engineering Co., Ltd.

อศิศา ปัทมะ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

MISS ASISA PATTAMA

Email : ary.eyei@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยจำแนก ตามปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวน 91 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One- Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ และตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน;พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the satisfaction in the performance of employee's Pas 409 Engineering Co., Ltd. 2) To study the satisfaction in the performance of employee's Pas 409 Engineering Co., Ltd. Separated by personal characteristics.

The sample group was 91 people of employee's Pas 409 Engineering Co., Ltd. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the 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 results of hypothesis testing showed that employee's Pas 409 Engineering Co., Ltd. with personal factors include and job position were different, making the satisfaction in the performance of employee's Pas 409 Engineering was different.

Keywords : Satisfaction working ; employee

บทนำ

การบริหารจัดการภายในองค์กรในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องมีรูปแบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา และให้เหมาะสมตรงตามโครงสร้างขององค์กรในรูปแบบที่องค์กรนั้นๆ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ ซึ่งระบบการบริหารจัดการแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและผู้บริหาร นอกจากการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ก็ต้องอาศัยการทำงานจากบุคลากรภายในองค์กรอีกด้วย บุคลากรภายในองค์กรนั้นหมายถึง ทรัพยากรบุคคล ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เนื่องจาก “คน” เป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก และที่สำคัญมีสติปัญญา ที่จะสามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้ตรงตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจุบันการบริหารงานของบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด มีการบริหารงานที่ไม่มีระบบเข้ามาควบคุมอย่างชัดเจนทั้งในการตรวจสอบการทำงานของพนักงาน การควบคุมงบประมาณการก่อสร้างโครงการ รวมไปถึงการเบิกจ่าย ของในสำนักงานไปยัง โครงการแต่ละโครงการ ซึ่งการตัดสินใจต่างๆยึดถือความสัมพันธ์ความพึงพอใจของผู้บริหารมากกว่าเหตุผลหรือหลักการที่เหมาะสมทำให้การรูปแบบการทำงานไม่มีระบบ ควบคุมการทำงานยาก ส่งผลไปถึงการเข้า-ออกทางการเงินในบริษัทไม่ตรงไปตรงมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ของ บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน จะให้ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อองค์กรอย่างไรบ้าง เพราะพนักงาน หรือทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง และเพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดการของบริษัทฯให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจกับพนักงานมากขึ้น ยังสร้างเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยจำแนก ตามปัจจัยด้านประชากร

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัทพาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 118 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงต้องกำหนดโดยเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 91 คน
2. การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัดโดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ และ 5. ด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่งจำกัด ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความก้าวหน้า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็น 5 ด้าน

ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของคุณ

อับราฮัม มาสโลว์ (1943) กล่าวว่า ความสำเร็จสมหวัง (Self- actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะทำสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตครอบครัว สถานะ เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

Herzberg et al (1959) กล่าวถึง ความสำเร็จในการทำงานของคุณคือการที่จะทำให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงาน หรือ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง ในการศึกษา 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของคุณ กล่าวคือ ความพึงพอใจของพนักงานส่งผลให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ต่องานที่ทำ

ดังนั้นผู้วิจัยขอสรุปในด้านที่ 1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของ พนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด หมายถึง การที่ได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ของแต่ละบุคคล และถ้าพนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ

มาสโลว์ Maslow (1943) กล่าวถึงการได้รับยอมรับนับถือคือ มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการ ชั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว สรุปได้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.1 ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค 1.2 ความต้องการมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคง มีความปลอดภัยในร่างกายและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในการทำงาน และมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม 1.3 ความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความภูมิใจ การได้รับความยกย่องจากบุคคลอื่น 1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการระดับสูง เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จทุกอย่างตามความคิดของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิด เรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในสถานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือสิ่งที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อทำสำเร็จ และมีคนยอมรับ

อำนาจชัย บุญศรี (2556) ให้ความหมายการได้รับการยอมรับนับถือ ว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็นการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

เจนวิทย์ จันทร์เจริญ (2557) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) อธิบายว่า พฤติกรรมที่เกิดการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาแต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้นมีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจด้วย ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปในด้านที่ 2 ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงานบริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ว่าการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น การได้รับคำชม ความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผล สำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

ด้านที่ 3 ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

อำนวยการ บัญศรี (2556) กล่าวถึงความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่า งานนั้น น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) กล่าวถึงลักษณะของงาน คือความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ และมีคุณค่าเป็นงานที่ใช้ความคิด ความท้าทายในการทำงาน มีความอิสระและเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

ผจญ เฉลิมสาร (2552) ได้ให้ความหมายลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ งานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงใน อาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

รอฮานี ทิมมิหนะ (2559) ได้ศึกษา ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลบวกต่อผลปฏิบัติงาน

จินตหรา แก้วอาสา (2560) ความพึงพอใจด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ของครุมัธยมโรงเรียนในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันตามเวลาที่กำหนด รวมถึงงานที่รับผิดชอบจะต้องเป็นงานที่ถนัดและมีความสนใจ ซึ่งในงานที่ปฏิบัติมักจะมีการวางแผนและเตรียมการสำหรับการปฏิบัติงานก่อนล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ และในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องมีการประเมินผลของผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงขอสรุปในด้านที่ 3 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พนักงานมีความพึงพอใจและสร้างความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน และจะทำให้มีคุณค่า เกิดความคิดอิสระและตรงกับความถนัด จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ

ด้านที่ 4 ความพึงพอใจในด้าน ความรับผิดชอบ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจจากรวมมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนที่หวังที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ ทำงานภายในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการ เลื่อนขั้นตำแหน่งการให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อำนาจชัย บุญศรี (2556) ให้ความหมายในด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) กล่าวถึงความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ว่า การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ และ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

Good (1973) อธิบาย ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกความคิดรวบยอดในความรู้สึก ผิดชอบ ชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และ พร้อมทั้งจะแสดงเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมมากกระตุ้น

พิมผกา ตีป็นชัย (2553) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปตัวอย่าง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับน้อย ด้านความรับผิดชอบโดยรวมความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบมีระดับน้อยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ความพึงพอใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความพอใจกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

โชติกา ระโส (2555) จากการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายมีกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรต้องการได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายต้องเป็นงานที่

ถนัดและมีความสนใจ พนักงานต้องมีความพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ผู้วิจัยสรุปในด้านที่ 4 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ของพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด คือ การที่พนักงาน ได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน และมีการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนด จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านที่ 5 ความพึงพอใจในด้าน ความก้าวหน้า

อำนวยการ บัญศรี (2556) กล่าวว่า การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะทำให้ มีโอกาสได้ศึกษางานต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมจากเดิมและได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการฝึกอบรม เป็นต้น

ศิริพร พันธลี (2556) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าการรับรู้ ถึงสภาพ ความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิต จะรวมไปถึงการเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง งานที่ให้ความมั่นคงในชีวิต

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้และความสามารถเช่น การศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น แต่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้และความสามารถและยังมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอีกด้วย

โชติกา ระโส (2555) จากการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยขอสรุป ด้านที่ 5 ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าของ พนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ว่า พนักงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือองค์กรที่จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หรือได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความรู้ และมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ จากองค์กรอย่างเป็นธรรม

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยะนุช นรินทร์ (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ด้านสังคม ด้านสวัสดิการและด้าน ความสำเร็จในชีวิต พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มี เพศอายุ และ รายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคม และด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุ ต่างกันเห็นว่า การหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันเพื่อสามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการโยกย้ายหรือ ลาออกและพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับ 45 พนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริรัตน์ ทวีการไกล (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การได้รับคำชมเชยความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น การได้รับการ ยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิดกล้าทำมากขึ้น การ บริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม ความเหมาะสมของสวัสดิการ การรับรู้การ ประชาสัมพันธ์ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานของบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด จำนวนทั้งหมด 118 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ณ วันที่ 18 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวข้อง 5 ด้าน 1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ จำนวน 1 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด” ที่มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด และ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยจำแนก ตามปัจจัยด้านประชากร

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) จำนวน 91 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และ ระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ไม่ต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การศึกษาผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จของการทำงาน ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัดมีความคิดเห็นว่าด้านความสำเร็จในการทำงานว่าพนักงานควรที่จะได้รับงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคลหรือแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al (1959) กว่าวัวว่า ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถแต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ทำทั้งนี้รวมถึงความสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนางานและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่ง ๆ ขึ้น

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัดมีความคิดเห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นั้น เมื่อพนักงานทำงานบรรลุผลสำเร็จก็ควรที่จะมีการยอมรับหรือคำชื่นชมในความสามารถการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสอดคล้องกับ อำนาจชัย บุญศรี (2556) ที่ให้ความหมายการได้รับการยอมรับนับถือ ว่าการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็นการ แสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และสอดคล้องกับ เจนวนิทย์ จันทร์เจริญ (2557) ที่กล่าวไว้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือ

บุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ สรุปได้ว่าการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าพนักงานให้ความสำคัญกับคำชมหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัดมีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้น เกิดจากงานที่อาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดคุณค่าในเนื้อหาของพนักงาน โดยสอดคล้อง กับอำนาจชัย บุญศรี (2556) กล่าวถึงความพึงพอใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่า งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง และสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) ที่กล่าวถึงลักษณะของงาน คือความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ และมีคุณค่าเป็นงานที่ใช้ความคิด ความท้าทายในการทำงาน มีความอิสระและเป็นงานที่ตรงกับความถนัด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัดมีความคิดเห็นว่าด้านความรับผิดชอบ นั้น ควรที่จะกำหนดหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและให้ดูแลความรับผิดชอบในเรื่องงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะจัดการบริหารเวลาให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) กล่าวถึงความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ว่า การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ และ ไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น และสอดคล้องกับ เจนวิทย์ จันทร์เจริญ (2557) ที่สรุปไว้ว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่าง ใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้า ของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัดมีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้านั้น ควรที่จะมีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับเนื้องานนั้นๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งจะสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการฝึกอบรม เป็นต้น และ อำนาจชัย บุญศรี (2556) กล่าวว่า การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะทำให้ มีโอกาสได้ศึกษางานต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมจากเดิมและได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริง จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม(2558) ได้กล่าวว่า เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

2.2 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่ต่างกัน ซึ่งพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันอาจจะไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมาก ซึ่งจะสอดคล้องกับ ปริญญา สัตยธรรม (2550) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่าด้านอายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

2.3 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยพบว่า พนักงานบริษัท พาส409 เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไม่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อภิปรายได้ว่าสำนักงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งที่เข้างานใหม่ หรือปฏิบัติงานมานานแล้ว ต่างก็ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่รับผิดชอบ จึงทำให้พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจีเนียริง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โชติกา ระโส (2555) จากการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และ กษร ชัยประสิทธิ์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับ การศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาของพยาบาลชั้นต่ำจะต้องจบปริญญาตรี และในการปฏิบัติงาน จะมีการประเมินการปฏิบัติงาน ในการพิจารณาความก้าวหน้าใน อาชีพมากกว่าระดับการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจีเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน มีผลความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ต่างกัน

2.5 พนักงาน บริษัท พาส 409 เอ็นจีเนียริง จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่างกันโดยพนักงาน บริษัท พาส409 เอ็นจีเนียริง จำกัด มีตำแหน่งงานที่ต่างกันอย่างสอดคล้องกับ เกษศิริจันทร์ ภูพานเพชร (2556) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระบุว่าลักษณะของประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้กล่าวความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านตำแหน่งพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กขกร เปาสุวรรณ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง **ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อ การมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต** ศูนย์พิษณุโลก. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จินตหรา แก้วอาสา. (2560). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูมัธยมโรงเรียน ในสหวิทยาเขตเสรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ สระบุรี จังหวัดสระบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท**
ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). ปรึญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). **ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ** มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม ประจำปี การศึกษา 2555. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปฐมพร โพธิ์ภาค 2554 **จิตวิทยาการบริการ** พิมพ์ครั้งที่3 กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็มแอนด์
เอ็ม เลเซอร์พริ้นซ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี 2545 : **การบริหารทรัพยากรมนุษย์** กรุงเทพฯ
- พิมพกา ดีปินชัย. (2553). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน**
แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). **ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร**
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน**
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหาร
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม) , สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- Applewhite, P. B. (1965). **Organization Behavior** Englewood Cliffs. New York: Prentice Hall.
- Yoder, Dale. (1958). **Personnel Principles and Policies.** New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Morse, N. C. (1958). **Satisfacion in the White Collar Job.** Ann Arbor : University of Michigan.
- Vroom, V. H. (1970). **Industrial Social Psychology. Management and Motivation.** 11(12),
91-103.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introduction analysis.** New York: Harper & Row.
- Herzberg, Mausner & Synderman. (1959). **Motivation to work.** 2nd ed. Wiley, New York.
- Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality.** New York: Harpers Et Row.