

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด
JOB SATISFACTION: A CASE STUDY OF THAINISHOEI CO., LTD

อุษณิษา กรสูต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Usanisa Karasuta

E-mail: usanisakarasuta@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด โดยผู้วิจัยได้จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานภายในบริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด จำนวน 60 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จากวิธี LSD

ผลวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท ไทยนิตโซอิ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยแยกเป็น ความพึงพอใจในตัวตน (Job) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และทุกเรื่องไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; ด้านตัวตนด้าน; สภาพแวดล้อมของงาน

Abstract

Job satisfaction: A case study of ThaiNishoei Co., Ltd. The purposes were to measure job satisfaction level of employees in ThaiNishoei Co., Ltd. And to compare between personal relationship and job satisfaction of employees in ThaiNishoei Co., Ltd. This study classified by gender, age, status, educational level, position, working compensation and working age. The questionnaire was the tool for collecting the data from 60 employees in the company. The statistics, which used for analyze the data were frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD.

The results of the study revealed that overall satisfaction of employees in ThaiNishoei Co., Ltd. Was very satisfied level has a mean 3.66. By classified as, satisfaction in Job was very satisfied level has a mean 3.74 and satisfaction in Job Environment was very satisfied level has a mean 3.58

The results of the hypothesis testing found that the employees different age, educational level working age has a satisfaction was significantly different at level 0.05. And the employees different position has a satisfaction was not different significantly at level 0.05.

Keyword: Job satisfaction; Job; Job Environment

บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจต้องใช้กลยุทธ์มากมายเพื่อให้ธุรกิจนั้นประสบความสำเร็จ ทำให้ฝ่ายบริหารของแต่ละองค์กร เริ่มค้นคว้าหาเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมไปถึงพนักงานที่มีความสามารถซึ่งเป็นที่ต้องการในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ส่งผลให้พนักงานมีโอกาสนในการเลือกงานและเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ฝ่ายบริหารต้องกลับมาแก้ไขปัญหว่า จะทำอย่างไรให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อดึงดูดสภาพของพนักงานออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด และเมื่อการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างผลประโยชน์ในการแข่งขันทางการผลิต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีความพร้อมในการพัฒนาของก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่อไป

บริษัท ไทยนิสโฮอิ จำกัด เริ่มดำเนินธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนแม่พิมพ์ เมื่อปี 2544 ภายใต้คำแนะนำของ นาย สัมพันธ์ นิตยโชติ จากที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จึงทำให้เกิดความติดอยากมีธุรกิจเป็นของตัวเอง จึงรวมกลุ่มกับเพื่อนๆ ที่มีความถนัดของแต่ละคน มารวมตัวกัน และมาทำการผลิตชิ้นส่วนแม่พิมพ์ ในรูปคลัสเตอร์ ผลิตชิ้นส่วนที่เกี่ยวกับรถยนต์ที่มีชิ้นส่วนโลหะ ชิ้นส่วนยาง ชิ้นส่วนพลาสติก และตามที่ บริษัท ไทยนิสโฮอิ จำกัด ได้รับรางวัลการพัฒนาด้านแบบโรงงานอุตสาหกรรมแม่พิมพ์รุ่นที่ 2 (Mould & Die Best Practice Factory Award 2008) จาก สถาบันไทย - เยอรมัน ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งภายใต้โครงการพัฒนาอุตสาหกรรมแม่พิมพ์ เป็นโครงการที่เพิ่มศักยภาพระบบการดำเนินงาน

ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประเมินว่า พนักงานมีความพึงพอใจ มีความพร้อมในการเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างไร และอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อส่งเสริมระดับความพึงพอใจของพนักงานให้คงอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัททั้งหมดของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย
 - 1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ทำงานในบริษัททั้งหมด
 - 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด ได้แก่ ด้านตัวงาน(Job) ประกอบไปด้วย งานที่สามารถทำให้สำเร็จได้ (Achievement) งานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement and growth) และ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงานบริษัท (Company Policy) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) ค่าตอบแทน (Working Compensation)
2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด จำนวนทั้งหมด 60 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานะ Taro Yamane, 1973, p.

125, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลปจารุ, 2560, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 60 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่การวิจัยคือ บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 18 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ นำเสนอผู้บริหารของ บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซอิ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ ค้นคว้า โดยจะสรุปนำเสนอสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ความหมายของความพึงพอใจ

รมย์ชลิ สุวรรณชัยรักษ์ (2550, หน้า 10, อ้างถึงในเจนจิราพร รอนไพริน, 2558, หน้า 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความรู้สึกเต็มใจและพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจเป็นผลมาจากค่าของงานและปัจจัยแวดล้อมของงานนั้นๆ ตลอดจนความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจที่สอดคล้องกับความต้องการของเขา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Gilmer (1967, pp.380-384) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. เพศจากการสำรวจหลายครั้ง เพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าชาย อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงมีความต้องการด้านเงิน และความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

2. จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ ผลจากการศึกษาพวกเจ้าหน้าที่ พนักงาน (White – collar workers) พบว่าผู้ที่ต้องการรับผิดชอบเลี้ยงดูผู้ที่อยู่ในความอุปการะจำนวนมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย สาเหตุมาจากปัญหาสถานะการเงินที่บีบคั้นอยู่

3. อายุ จากการศึกษาในกลุ่มคนต่างกลุ่มจะได้ผลของความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานต่างกันคือ พนักงานที่ค่อนข้างมีอายุ แต่มีรายได้และสถานภาพการทำงานต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจากการศึกษา ในบางกลุ่ม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสูงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น แต่ในบางกลุ่มกลับพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลง

4. ระยะเวลาในการทำงาน จากการสำรวจหลายครั้ง พบว่า ในระยะแรกเริ่มเข้าทำงานบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง และจะลดลงเรื่อย ๆ จนถึงปีที่ห้าหรือปีที่แปด จากนั้นจะเพิ่มขึ้นอีกเมื่อมีอายุการทำงานมากขึ้น และขวัญในการทำงานจะสูงที่สุดเมื่อทำงานมาแล้ว 20 ปี

5. ความเฉลียวฉลาด พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความเฉลียวฉลาดกับความพึงพอใจในงาน โดยขึ้นกับขอบเขตของความฉลาด และความยากง่ายของงาน คือถ้าให้ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดมาก ๆ ทำงานที่ง่าย ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

6. ระดับการศึกษา มีหลักฐานมากมายที่แสดงให้เห็นถึงความขัดแย้งที่หาข้อสรุปไม่ได้ระหว่างความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น จากการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า กลุ่มคนที่ยังไม่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด แต่จากการศึกษาอื่น ๆ กลับพบว่าระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

7. บุคลิกภาพส่วนตัว พบว่าบุคลิกภาพส่วนตัวมีผลต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานมักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตัวเอง และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ก็จะมีบุคลิกภาพตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Herzberg (1959, pp.44-49 อ้างถึงในชลธิศ โคมสุวรรณ 2557, หน้า 18) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานอะไร ที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขา กำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย ความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจมีโอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับใน สิ่งเหล่านี้เขาก็จะไม่พอใจ จึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือนสูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ผลจากการวิจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์กปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่ามีอยู่ก็มิได้หมายความว่า

คนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจิตใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความ

สำคัญมากที่สุดเพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการ ยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจิตใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นการยอมรับนับถือดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยบำรุง (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่างปัจจัยบำรุงที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์การ ความไร้ประสิทธิภาพขององค์การ และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียงและ ขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอ กับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการหักหลังเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมตลอดถึง การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ หน่วยงานว่ามีความมั่นคงหรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นสิ่งที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่กำลังกล่าวมา คือ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้นจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิค โซอิ จำกัด ที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมและดัดแปลงปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของแบบสอบถามจำนวน 3 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) โดยผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เท่ากับ 0.944 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากพนักงานภายใน บริษัท ไทยนิค โซอิ จำกัด ตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2563 ถึงวันที่ 18 ตุลาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 1 เดือน จำนวน 60 ฉบับ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิค โซอิ จำกัด ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 มีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

ส่วนที่ 2

ด้านตัวงาน ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่างานที่ได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คืองานที่สามารถทำให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า นโยบายและการบริหารงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิค โซอิ จำกัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า

พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพแวดล้อมของงาน เรื่องค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านตัวงาน เรื่อง ความก้าวหน้าในงาน ในด้าน

สภาพแวดล้อมของงาน เรื่องนโยบายและการบริหารงานบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และในทุกหัวข้อเรื่องก็ไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในบริษัทที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านตัวงาน แตกต่างกัน ในหัวข้อเรื่องงานที่ได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบในงาน ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในหัวข้อเรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท ไทยนิคโซ จำกัด ในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยนิคโซ จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมาก สามารถอภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

1) พนักงานบริษัท ไทยนิคโซ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2) พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทน แตกต่างกัน

- กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00

- กลุ่มพนักงาน ที่มีอายุ 41-50 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านตัวงาน แตกต่างกัน ในหัวข้อเรื่องความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในหัวข้อเรื่องนโยบายและการบริหารงานบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน

- กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อเรื่องนโยบายและการบริหารงานบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

- กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านตัวงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน

5) พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในด้านตัวงาน ในหัวข้อเรื่องงานที่ได้รับการยอมรับ เรื่องลักษณะงาน และเรื่องความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเรื่องค่าตอบแทน

- กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทมากกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในตัวเองและสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92

- กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท 11-15 ปี มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยนิทโซอิ จำกัด พบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา และเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ดังนี้

1) กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปีมีความพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารอาจจะพิจารณาปรับโดยใช้เกณฑ์ตามอายุงานมาประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นกำลังขวัญกับผู้ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน

2) กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่องค่าตอบแทน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และเพื่อเป็นการรักษานักงานกลุ่มนี้เอาไว้

3) กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในบริษัท 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่องความก้าวหน้าในงาน โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องของการแบ่งสายงานบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามผลงาน เมื่อพนักงานทำงานมานานในระยะเวลาหนึ่ง ย่อมมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและเติบโตไปพร้อม ๆ กับองค์กร ผู้บริหารอาจจะพิจารณาเพิ่มมาตรการที่จะสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันหรือในโรงงานอื่น ซึ่งอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจจะเป็นการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล หรือการสนทนาแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความชัดเจนและตรงประเด็น สามารถนำไปปรับใช้อีกในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขา อรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา

ชลธิศ โคมสุวรรณ . (2557). ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิตแผนกพลาสติก
บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.

Gilmer, B.V. (1967). Industrial psychology. (2nd ed.). New York : Mc Graw- Hill.