

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด และ 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ t-test F- test และ LSD สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยพื้นฐานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 - 34 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ มีรายได้ประจำ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน 1 - 4 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปว่า มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในระดับมาก

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคอีน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เกล็น ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. พนักงานบริษัท เกล็น ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 – 34 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ รายได้ประจำ ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน และประสบการณ์ทำงาน 1 ปี – 4 ปี เนื่องจากพนักงาน ส่วนมากเป็นเพศชายเพราะบริษัทต้องการใช้แรงงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี – 4 ปี เพราะ บริษัทต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิวัฒน์ ประังประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มานะจเมินทร์ คอร์โปเรชั่น (1999) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ น้อยกว่า 25 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และอัตรา เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เกล็น ออโต พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยรวม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้าน เพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มานะจเมินทร์ คอร์โปเรชั่น (1999) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านนโยบายของบริษัท และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจระดับ มากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมโภชน์ อารีกิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิเชียรไดนามิคอินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิเชียรไดนามิคอินดัสตรี จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องเมื่อประสบอุบัติเหตุได้รับเงินชดเชยตามที่บริษัทกำหนดไว้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดี อาจเป็นเพราะการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ได้แก่ โบนัสพนักงาน และการกู้ยืมเงิน อัตราเงินเดือนของพนักงาน วันหยุดพักผ่อนที่บริษัทกำหนดให้พนักงาน และอัตราค่าตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลา มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นแล้วนับว่าแตกต่างอยู่พอสมควร และเทียบกันระหว่างค่าตอบแทน และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มานางเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น (1999) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑา โรจรุจิพงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนียนโพรเซนโปรดักส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

2.2 ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องบริษัทมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำ บริษัทฯ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และบริษัทฯ มีการทำสัญญาไว้เป็นหลักประกันว่าจะไม่ปลดพนักงาน หรือจ้างออกในกรณี ที่ทำงานเป็นระยะเวลา นานโดยไม่มีความคิดใด ๆ อาจเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ ในการทำงานที่เป็นอยู่และยอมรับได้ในเรื่องของการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งว่าเป็นไปอย่างยุติธรรม และองค์การที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้มีความมั่นคงโดยดูได้จากช่วงที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจไม่ได้รับบริษัทไม่เคยมีนโยบายในการเอาพนักงานออก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องพนักงานได้รับข่าวสารของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ และบริษัทฯ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม อาจเป็นเพราะการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับมีความชัดเจน การมอบหมายงาน การจัดสายงาน การแบ่งภาระงานของผู้บังคับบัญชา และการบริหารจัดการ มีความเหมาะสม โดยนโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ใช้ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงแก้ไขจากนโยบายเดิม ซึ่งลักษณะนโยบายยังคงรูปแบบเดิมแต่มีการจัดการสายงานและการกำหนดภาระงานให้กับ

พนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อความเหมาะสมต่อลักษณะ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพล ปานมณี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโยเซมิกอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโยเซมิกอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านปรากฏว่ามีความพึงพอใจในระดับมากในด้านนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มานะเจมาร์ท คอร์ปอเรชั่น (1999) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านนโยบายของบริษัทมีความพึงพอใจระดับมาก

2.4 ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องงานมีความท้าทายให้ใช้ความพยายามสม่ำเสมอ เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และพื้นที่ทำงานในบริษัทฯ แบ่งเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อาจเป็นเพราะอาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในบริษัท และบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น อุณหภูมิของอากาศภายในห้อง ระบบระบายอากาศ แสงสว่างภายในห้อง และการกำจัดเสียงรบกวน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพล ปานมณี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโยเซมิกอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชันโยเซมิกอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านปรากฏว่ามีความพึงพอใจในระดับมากในด้านสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

2.5 ด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการ อธิบายงานอย่างถูกต้องและชัดเจน หัวหน้างานยกย่องผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้างานให้อิสระในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะหัวหน้างานมีการดูแลเอาใจใส่เรื่องความรับผิดชอบของพนักงานอย่างใกล้ชิด และยังมีมอบหมายงานให้พนักงานด้วยความไว้วางใจทำให้พนักงานพอใจ แต่ในส่วนการปฏิบัติงานของหัวหน้างานมีความโปร่งใสและเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มานะเจมาร์ท คอร์ปอเรชั่น (1999) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความพึงพอใจระดับมาก

2.6 ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาก็ได้เสมอ และเมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะรับผิดชอบงานร่วมกับท่าน อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานทุกงานต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสายบังคับบัญชา โดยหน้าที่ของพนักงาน คือ การสนับสนุนและคอยให้คำแนะนำแนวทางแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน และให้คำแนะนำช่วยเหลือในงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทุกงานมีส่วนเกี่ยวข้องกันและประสานงานติดต่อกันเสมอ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ ก็ล้วนแต่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์กันในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑา โรจจุพิงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนโพรเซสโปรดักส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถมีผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันที่บริษัทฯ มีความมั่นคงในอาชีพและการดำเนินชีวิต อาจเป็นเพราะพนักงานมีความคิดว่างานที่ตนเองปฏิบัติในบริษัทมีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม และความมั่นคงในงานที่ทำ อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับระเบียบ และขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพวงเพ็ญ จันชนะพล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.เอ.มาเนจเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น (1999) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจระดับมาก

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เกลิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน พบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เกลิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่เป็นเพศหญิงนั้นส่วนมากจะเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ และมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานชายซึ่งมีอยู่ทุกระดับตำแหน่ง และปัจจุบันพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิ

เท่าเทียมกัน จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพล ปานมณี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัน โยเซมิคอนค็อกเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชัน โยเซมิคอนค็อกเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ และ ฝ่ายงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภชน์ อารี กิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิเชียร ไคนามิคอินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคสิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานดี จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในทุกช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภชน์ อารี กิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิเชียร ไคนามิคอินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคสิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคลยา วุฒิวิวัฒนกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมกาให้บริการของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน สำนักพหลโยธินผลการศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคสิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันั้นแต่ละคนก็ได้รับผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาของตนเองจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสม โภชน์ อารี กิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิเชียร ไคนามิคอินดัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอริวัฒน์ ปริงประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดมพร สกลรักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช.2000 จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พี.เอช.2000 จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานมีความเข้าใจดีว่าตำแหน่งงานนั้นจะได้รับจากระดับเกรดตามวุฒิการศึกษา และพนักงานมีความรู้สึกทางบริษัทได้จัดสรรงานด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างดี และเหมาะสมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริวัฒน์ ปริงประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับเกรดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3.6 พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากแม้ว่าพนักงานบางคนจะมีเงินเดือนน้อยกว่าพนักงานคนอื่น แต่มีความพอใจในด้านอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน อีกทั้งพนักงานอาจจะคิดว่าองค์กรที่พวกเขาปฏิบัติงานอยู่นั้นเป็นองค์กรใหญ่ มีความมั่นคงจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอริวัฒน์ ปริงประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

3.7 พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมาก อยู่กับองค์กรมานาน

ก็จะเกิดความเข้าใจองค์การในทางที่ดี ขอมริบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การได้ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมโภชน์ อารีกิจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิเชียร โคนามิคอนคัสตรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เคอิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงาน ควรพิจารณาถึงความเหมาะสมด้านค่าตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส การไปฝึกงานหรือดูงานต่างประเทศ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ และสวัสดิการที่องค์กรจัดไว้ให้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามที่ต้องการ

2. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ บริษัทควรมีการวางแนวทางในการส่งเสริมพัฒนา งานอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดีสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย โดยส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อพนักงาน ผู้นั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสม สามารถชี้แจงให้พนักงานยอมรับได้ และควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการส่งไปดูงานในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ บริษัทควรมีโครงสร้างการบริหารอย่างเป็น ระบบ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงานและกำหนดแผนงาน มีการพิจารณาถึงปริมาณงานที่มอบหมายให้ว่ามีความเหมาะสมมากเพียงใด

4. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน บริษัทควรพิจารณางานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงาน การจัดพื้นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงในส่วนเครื่องจักรในฝ่ายผลิต และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานในฝ่ายผลิต และคลังสินค้า ควรซ่อมบำรุงรักษาด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านผู้บังคับบัญชา บริษัทควรมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมชาติ หัวหน้างานควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีการใช้คำพูดที่เป็นการจูงใจ ให้กำลังใจกับพนักงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. ด้านเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้อย่างดี เมื่องานที่รับผิดชอบอยู่มีปริมาณมากเกินไป เพื่อนร่วมงานช่วยแบ่งเบาภาระ ควรสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน จัดความขัดแย้งระหว่างกัน ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้เครียดเกินไป สร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานให้เหมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรให้พนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรพิจารณาผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับความอดสาหัสของพนักงานที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในแต่ละฝ่ายของบริษัท เคซิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ว่ามีความพึงพอใจต่างกันอย่างไร เพื่อที่จะได้ทราบความพึงพอใจของพนักงานที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เพื่อศึกษาว่าระดับความพึงพอใจของพนักงานในเรื่องดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

4. ควรนำปัจจัยองค์การด้านอื่น ๆ เข้ามาทำการศึกษา เช่น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ฯลฯ เพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความรักต่อองค์กรแบบยั่งยืน