บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด 2) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด และ 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานของบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 41 ข้อ และแบบเติมคำ จำนวน 1 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าเอฟ แอลเอสดี มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีสถานภาพสมรส จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีประสบการณ์ทำงานในบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด 1-4 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ. (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปได้ว่า โดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชาโดยรวม (μ = 3.37 และ σ = 0.48) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม (μ = 3.30 และ σ = 0.52) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวม (μ = 3.23 และ σ = 0.60) และด้านเงินเดือนสวัสดิการโดยรวม (μ = 3.18 และ σ = 0.54) และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม (μ = 3.59 และ σ = 0.55) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการโดยรวม (μ = 3.43 และ σ = 0.64) และด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวม (μ = 3.43 และ σ = 0.56)

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ. (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน สรุปได้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด ด้านเงินเดือนสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 6) พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 7) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหารจัดการแตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ. (ไทยแลนด์) จำกัดครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเฉพาะประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล โดยพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางแต่มีประเด็นย่อยในแต่ละด้านที่พนักงานมีความคิดเห็น

ในระดับมากและมากที่สุดโดยผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายในประเด็นดังกล่าวแยกเป็นด้าน ๆ ในประเด็นต่างๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากบริษัทมีการจัดแบ่งพื้นที่ในการทำงานเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยเน้นนโยบายด้านความปลอดภัยและบริษัทได้จัดอุปกรณ์ เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไว้ให้แก่พนักงาน และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่างภายในสถานที่ทำงานบริษัทได้จัดให้อย่างเหมาะสม มีระบบระบายอากาศที่ดี บริษัทมีการจัดสรรเวลาพักผ่อนให้พนักงานอย่างเหมาะสมโดยจัดให้มีเวลาพักย่อยอย่างน้อย 2 ชั่วโมงต่อครั้ง คือช่วงเวลา 10.00 - 10.10 น. และ เวลา 15.00 – 15.10 น. จึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ถิรขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อบริษัทมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และ บริษัทมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละแผนกอย่างชัดเจน พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในระดับมากของพนักงาน ในข้อบริษัทมีนโยบาย และแนวทางในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน บริษัทมีโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม และบริษัทแจ้งข้อมูลข่าวสารให้พนักงานทราบอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบริษัทมีนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจนตลอดจนมีการนำไปใช้ปฏิบัติในบริษัทได้จริง ทำให้การบริหารจัดการของบริษัทมีความเหมาะสมและสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารจัดการในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กรก็มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสม จะทำให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่และความรับผิดชอบช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและอื่นๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและกฎระเบียบต่างๆที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบ และแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ถิรขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

3. ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขปัญหาเสมอ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความพึงพอใจในระดับมากของพนักงานในข้อเพื่อนร่วมงานในแผนกช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานดี เพื่อนร่วมงานในบริษัทให้ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้นำทีมเมื่อต้องทำงานเป็นทีม และเมื่อทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันรับผิดชอบ ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมในองค์กรของบริษัทให้มีการเคารพนับถือกันแบบพี่น้อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ลักษณะการปฏิบัติงานของบริษัทในทุกงานจะมีส่วนเกี่ยวเนื่องกัน และต้องมีการประสานงาน มีการติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ประกอบกับการที่บริษัทเป็นองค์กรขนาดเล็กทำให้พนักงานทุกคนที่ทำงานในบริษัทรู้จักและใกล้ชิดกัน จึงทำให้พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันในหน้าที่ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ซึ่งและสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดี ก็จะทำให้มีความพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ถิรขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านเพื่อนร่วมงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

4. ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และข้อเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำแนะนำจากหัวหน้างานได้ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหัวหน้างานมีการมอบหมายงานให้พนักงานอย่างชัดเจน และสามารถ

ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลางของพนักงาน ในข้อหัวหน้างานให้อิสระในการปฏิบัติงานหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการอธิบายงานหรือสอนงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานหัวหน้างานมีความรับผิดชอบช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น หัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที ซึ่งเป็นผลมาจากหัวหน้างานไม่ค่อยให้อิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรู้ความสามารถในการอธิบายงานได้อย่างที่พนักงานต้องการ ไม่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 128-129) กล่าวว่า การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆจึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ความชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนา ยะมัง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอาร์ตอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ บริษัทปรับตำแหน่งพนักงานโดยคำนึงถึงอาวุโสและอายุงานเป็นหลักพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการปรับเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ คำนึงถึงหลักอาวุโส และอายุงานเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ หากพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงานและองค์กรนั้นได้ เขาจะรู้สึกพอใจในการทำงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลางของพนักงาน ในข้อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่บริษัทใช้ประเมินผลงานประจำปี บริษัทมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทำ พนักงานได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง บริษัทให้โอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสเติบโตไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหารได้ในอนาคตเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอายุงานน้อย ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสน้อยในการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของภูริช คิมหันต์มาลา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยมารูจูน จำกัด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้องานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงในอาชีพและการดำเนินชีวิต เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกว่าบริษัทที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคงสูง เพราะเป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และการได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันจึงทำให้พนักงานมั่นใจว่ามีความมั่นคงในอาชีพ และการดำเนินชีวิต สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลางของพนักงาน ในข้อได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ข้อได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และข้อผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความอุตสาหะที่ให้กับบริษัท เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมีประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานน้อย ทำให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยอันเป็นผลมาจากนโยบายของบริษัทในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงอาวุโสและอายุงานเป็นหลักจึงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยมารูจูน จำกัด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมาล สีดำ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทเจนเนอราลี่ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อบริษัทมีโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทที่ชัดเจนตามตำแหน่งหน้าที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนของบริษัทกำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับปานกลางของพนักงาน ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรม

เดียวกัน บริษัทจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ บริษัทให้เงินเดือนเริ่มต้นตามวุฒิการศึกษา ข้อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ข้อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามขั้นที่กำหนดไว้ทุกปี เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และข้อโบนัสที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานประจำทุกปี เนื่องจากบริษัทได้จัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานของบริษัท เช่น การจ่ายโบนัสประจำทุกปีโดยจ่ายปีละ 2 ครั้ง การประกันชีวิตกลุ่ม โดยมีการจ่ายค่าสินไหมทดแทนกรณีพนักงานเสียชีวิตคนละ 100,000 บาท รวมทั้งการประกันสุขภาพกลุ่มมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากประกันสังคมในกรณีเจ็บป่วยทั่วไป หรือเมื่อพนักงานเข้ารับการรักษาในกรณีผู้ป่วยนอกโดยจ่ายให้ครั้งละ 900 บาท และให้พนักงานสามารถใช้ได้ 31 ครั้งต่อปี และในกรณีที่พนักงานพักรักษาตัวในโรงพยาบาล เป็นผู้ป่วยในบริษัทประกันจ่ายค่าห้องพัก และค่าอาหารให้กับพนักงานอีกด้วย ซึ่งอับบราฮัม มาสโลว์ กล่าวว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการในรูปของเงินไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการขั้นที่หนึ่งประสบผลสำเร็จแล้ว ก็จะทำให้มีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป ส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ(2545 : 226-227) กล่าวว่า เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นผู้บริหารควรมีเทคนิคในการจูงใจ เทคนิคการจูงใจที่สำคัญประกอบด้วยเงิน เพราะเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีได้เมื่อการจ่ายเงินนั้นมีขนาดเพียงพอกับรายจ่ายของบุคคล ในกรณีที่มีค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นผู้รับ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจและอาจหางานใหม่ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ หนูดำ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความพึงพอใจด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการในระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันนั้น เนื่องจากบริษัทมีนโยบาย

ในการจ่ายอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าพนักงานเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากพนักงานเพศชายส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งหน้าที่เฉพาะด้านเป็นช่างเทคนิคจึงทำให้ระดับเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่า พนักงานเพศหญิง และนโยบายของบริษัทในกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติการกำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระหว่างเพศหญิง และเพศชาย เนื่องจากบริษัทเป็นอุตสาหกรรมหนักผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยการกลึงโลหะ ซึ่งมีการแยกประเภทของงาน หรือลักษณะงานออกไว้สำหรับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้เพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยในด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน 2) ด้านเพื่อนร่วมงานตามธรรมชาติความแตกต่างระหว่างบุคคล เพศชายและหญิงนั้นแตกต่างกันโดยธรรมชาติอยู่แล้วจะเห็นได้จากการที่เพศหญิงจะมีการรวมกลุ่มเพื่อนมากกว่าเพศชาย และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนมากกว่าเพศชาย ซึ่งในส่วนของความสัมพันธ์ในด้านเพื่อนร่วมงานนั้นเพศหญิงอาจจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย จึงเป็นเหตุผลทำให้ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 100) กล่าวว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะพอใจในงานมากกว่าผู้ชาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 124-128) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ แม้ว่าจะมีงานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ในบางครั้งเพศก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งความต้องการทางการเงิน และพบว่าเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย และเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรา มีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทไม่ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะการปฏิบัติงานแยกตามอายุ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ฝ่ายผลิตบริษัทไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่ามีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ถิรขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 124) กล่าวว่า อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

3. ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะการปฏิบัติงานแยกตามสถานภาพสมรส จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้สถานภาพสมรสต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล ถิรขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคฮิน ออโตพาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุดตามที่บริษัทกำหนดไว้ และเมื่อรวมกับรายได้อื่นๆแล้ว ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ายังคงได้รับเงินเดือนสุทธิต่อเดือนต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งเป็นเหตุผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาสูงกว่า 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเหตุผลมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ายอมรับและเข้าใจในการบริหารจัดการและนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจใน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 81) กล่าวว่า แม้ในบุคคลที่มีเชาวน์ปัญญาใกล้เคียงกัน หากมีโอกาสได้รับการศึกษาแตกต่างกันก็ย่อมทำให้ความรู้แตกต่างกันไปด้วย การศึกษามีส่วนช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ หนูดำ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 125) ได้กล่าวว่าการศึกษากับความพอใจในการทำงานนั้น ผลวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักขึ้นอยู่กับงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ และพบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป

5. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพและด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย เนื่องจากบริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงอายุงาน และผู้ที่อาวุโสกว่าเป็นหลัก จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งส่วนใหญ่ อายุงานน้อยกว่า รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานน้อยกว่า และส่งผลให้ไม่มั่นใจในความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ วีรนิชพงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยภูมิหลังของบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สร้อยมาลี (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโปรดักส์ ดีเวลลอปเม้นท์ เมนูแฟคเจอร์ริ่ง จำกัด ผลการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีหลายปัจจัย เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูงตามไปด้วย

6. ปัจจัยด้านรายได้ประจำต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1) เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนสูงกว่ามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่านั้นอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนสูงกว่า มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีตำแหน่งงานสูงกว่าเป็นเหตุผลให้มีความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงในงานที่ทำและมั่นใจต่อนโยบายและการบริหารจัดการของบริษัท จึงทำให้มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่ำกว่า เนื่องจากนโยบายของบริษัทในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะพิจารณาจากอายุงาน และอาวุโสเป็นหลัก พนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนสูงกว่าส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานระดับกลาง และพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่ำกว่านั้นส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และตำแหน่งงานต่ำกว่าเหตุผลก็เนื่องจากบริษัทกำหนดอัตราเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุดที่จบมาไม่ได้พิจารณาถึงลักษณะงานที่ทำ หรือความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของพนักงาน 2) ด้านผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนสูงกว่าจะมีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานและมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป เพราะการเป็นหัวหน้างาน จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความคิดเห็นในบทบาทที่แตกต่างออกไปจากพนักงานระดับปฏิบัติการ จึงเป็นเหตุผลทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่ำกว่า ส่งผลให้รายได้ประจำต่อเดือนของพนักงานแตกต่างกันทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤษฎ์วานิช (2549 : 100) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน และสอดคล้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท โอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหารจัดการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1) เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานกับบริษัทมากกว่า อยู่กับองค์กรมานานจะมีความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าสูงกว่า 2) พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า มีความเข้าใจในนโยบายการบริหารจัดการองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย เนื่องจากบริษัทคำนึงถึงอายุงานและอาวุโสในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นหลักจึงทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 100) กล่าวว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในงานมีแนวโน้มพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย และบุคคลที่มีอายุงานมากขึ้นประมาณ 5 ปีขึ้นไปจะมีความพอใจในงานมาก และสอดคล้องงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโอฮาชิ เอส.ไอ.(ไทยแลนด์) จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะด้านของพนักงาน รวมทั้งปรับโครงสร้างเงินเดือนตามนโยบายของภาครัฐ นอกจากการมีรถรับส่งพนักงาน คูปองอาหารฟรี รวมทั้งสวัสดิการประกันชีวิตและประกันสุขภาพกลุ่มแล้วควรมีการปรับเพิ่มในส่วนของค่าทักษะและค่าประสบการณ์เฉพาะด้าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนปรับเพิ่มสวัสดิการ เช่น เพิ่มเงินช่วยเหลือให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการการมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต และทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น ไม่ขาดงานบ่อย ไม่ลาออกจากองค์กร ทำให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

2. ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน ควรให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กรและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ผลงานที่ออกมาดีมีประสิทธิภาพ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ควรพิจารณาผลตอบแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมกับความอุตสาหะที่พนักงานได้อุทิศให้กับบริษัท เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับนโยบายการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงานรวมทั้งสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับพนักงาน เช่น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มพูนทักษะและเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการมอบหมายงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองกับพนักงาน หัวหน้างานควรให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่พนักงานให้พนักงานได้มีโอกาสในการตัดสินใจเอง ควรมีการดูแลเอาใจใส่ ปกป้องผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้การยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานขึ้นหัวหน้างานควรเข้าไปช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นทันที เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดปัญหาการขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงานให้เกิดขึ้น ควรมีการสนับสุนนกิจกรรมกลุ่มภายในบริษัท เช่น กิจกรรมท่องเที่ยว กิจกรรมกีฬาสี หรืองานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในบริษัท และควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน และผู้บริหารกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกศรัทธา เคารพและให้การยอมรับต่อผู้บริหารนั้น ๆ เมื่อ

ได้รับการมอบหมายงานทำให้พนักงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ นำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานโดยเน้นด้านระบบ ในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นกำหนดแนวทางและแผนงานในการปฏิบัติงานเพราะพนักงานเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่หน้างาน จึงมองเห็นปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า รวมทั้งเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรปรับเพิ่มเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงานและปริมาณงานและควรให้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดีอยู่เสมอ ตลอดจนมีการจัดสถานที่ทำงานให้ทำงานได้สะดวก มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน และทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อสร้างมาตรฐานความปลอดภัยให้พนักงานมีความมั่นใจว่าปลอดภัยเมื่อทำงานกับบริษัท ควรมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบริษัทด้วย และควรจัดการสภาพแวดล้อมบริเวณรอบบริษัท เช่น การปลูกต้นไม้ให้ความร่มรื่น มีการจัดที่นั่งพักผ่อนสำหรับพนักงาน จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สำหรับความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ และด้านเพื่อนร่วมงานที่พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากบริษัทควรมีนโยบายรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานไว้ และพยายามปรับเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับความพึงพอใจที่มากที่สุดเพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันจะส่งผลให้พนักงาน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เต็มตามกำลังความสามารถของตน อันเป็นการสร้าง ความได้เปรียบทางการแข่งขันด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรและนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มบริษัทโอฮาชิ เทคนิคก้า (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปราจีนบุรี เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น และเพื่อจะได้ทราบปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อนโยบายการบริหารจัดการในอนาคตของกลุ่มบริษัทโอฮาชิ เทคนิคก้า (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดปราจีนบุรี