

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด 3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (T-test) ทดสอบเอฟ (F-test) ทดสอบแอลเอสดี (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 290 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 อายุ 30 - 34 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 สถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 ระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 93.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 84.5 และสังกัดแผนกเชื่อม จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2

2. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ย 2.93 ด้านการจัดรถรับส่ง มีค่าเฉลี่ย 2.91 ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 2.62 ด้านฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 2.53 ด้านธุรการ มีค่าเฉลี่ย 2.33 ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 2.18 และด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ย 2.08 ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 รายการ โดยเรียงจากระดับมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือน ออกตรงตามวันที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.65 สลิปเงินเดือนได้รับตรงตามวันที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ ได้แก่ การตัดวงเงินเดือนมีความเหมาะสม และการคิดคำนวณเงินเดือน ค่าจ้าง ถูกต้อง แม่นยำ มีค่าเฉลี่ย 3.33 และ 2.76 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี 2 รายการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใส ยุติธรรม ยอมรับได้และความน่าเชื่อถือของระบบการวัดผล ประเมินผล โดยมีค่าเฉลี่ย 2.35 และ 2.10 ตามลำดับ

2.2 ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.08 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า คุณภาพของบุคลากรที่ผ่านการสรรหาตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.74 อยู่ในระดับน้อย 2 รายการ ได้แก่ การให้ข้อมูล ข่าวสาร การรับสมัครพนักงานมีความชัดเจนและมาตรการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.25 และ 2.08 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 2 รายการ คือ กระบวนการรับพนักงานมีความยุติธรรม โปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 1.66 และการสรรหาบุคลากรมีความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 1.65

2.3 ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.53 พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ คือ การให้ข้อมูล ข่าวสาร การฝึกอบรมมีความชัดเจนและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.26 และมีการส่งเสริมให้พนักงานฝึกทักษะการทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน มีค่าเฉลี่ย 2.95 อยู่ในระดับน้อย 2 รายการ คือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุก ๆ ระดับเข้ารับการฝึกอบรมและจัดฝึกอบรมตรงตามหน้าที่ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 และ 2.32 ตามลำดับ ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ฝึกงานยังต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 1.60

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับน้อย โดยด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านคุณค่าทางสังคม รองลงมาคือ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ส่วนที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดระเบียบ ส่วนด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัย

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดระเบียบ ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง

4.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดระเบียบ

4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านธุรการ ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง และด้านการจัดระเบียบ

4.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดระเบียบ

4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดระเบียบ ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และด้านธุรการ

4.7 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่างใน 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดระเบียบ ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ และด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย และด้านธุรการ

5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ บริษัท ไทยมารุจุน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

5.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท ไทยมารุจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนา

ความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านผู้บังคับบัญชา

5.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 5 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา

5.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม

5.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานกับ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

5.7 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านผู้บังคับบัญชา

6. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนค่าจ้างกับ

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ทางด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทางด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านการสรรหา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทางด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนทางด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านคุณค่าทางสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านการฝึกอบรมกับความพึงพอใจของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ด้านความปลอดภัยกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ด้านธุรการกับระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ทางด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ด้านการจัดรถรับส่งกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ทางด้านกฎระเบียบข้อบังคับและด้านคุณค่าทางสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทางด้านคุณค่าทางสังคม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทางด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รองลงมาคือ ด้านการจัดรถรับส่ง ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านการสรรหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ หนูดำ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด มีการความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง สุกใส (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท สยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะ พนักงานมีตำแหน่งที่ต่างกัน มีประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานแต่ละแผนกมีเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน พนักงานแต่ละคนจึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. พนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านคุณค่าทางสังคม รองลงมาคือ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ส่วนที่พนักงานมีระดับความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉัทธา กริหิรัญ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ นิพร สามคำ (2550 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทจะให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานมานานมากกว่าพนักงานที่เพิ่งเข้าทำงาน สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หรือการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคคล บริษัทจะพัฒนาให้กับพนักงานที่มีผลงานและทำงานมานานก่อน และในด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด จะค่อนข้างเข้มงวด ผู้บังคับบัญชาถูกฝึกมาให้มีความเป็นผู้นำสูง โดยเน้นมาตรฐานการทำงานตามแบบคนญี่ปุ่น จึงทำให้พนักงานที่ไม่ตั้งใจทำงาน และไม่ยอมปฏิบัติตามกฎของบริษัทบางคนเกิดความไม่พอใจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

3.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดรถรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัทฯ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า เพศชายหรือเพศหญิง บริษัทฯ จะให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน จ่ายผลตอบแทนให้เท่าเทียมกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกตามเพศ โดยบริษัทฯ จะดูที่ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นหลัก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน แต่จะมีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน คือ ด้านความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะงานของเพศชายและหญิงส่วนใหญ่จะแตกต่างกัน คือ พนักงานเพศชายจะทำงานที่ค่อนข้างหนัก และมีความเสี่ยงมากกว่าเพศหญิง จึงให้ความสำคัญในการคุ้มครองในด้านความเสี่ยง หรือความปลอดภัยให้เพศชายมากกว่าเพศหญิง ทำให้เพศหญิงมีความคิดว่าเพศชายได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่า ส่วนเพศหญิงได้ทำงานที่ค่อนข้างปลอดภัยมากกว่า จึงทำให้เพศชายมองว่าเพศหญิงมีความเสี่ยงในการทำงานน้อยกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึง

ทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านความปลอดภัย แตกต่างกัน

3.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 6 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดสรรส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะได้รับเงินเดือนค่าจ้าง สูงกว่าพนักงานที่อายุน้อย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้าง แตกต่างกัน

3.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดสรรส่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาษา ศรีประวัตติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮันยาง เคมิคัล (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในบริษัท และอาชีพของคู่สมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสเทียบเท่ากัน โดยให้สวัสดิการกับพนักงานที่สมรสแล้วในด้านสวัสดิการ หรือค่าลดหย่อนกรณีบุตร แต่จะให้สิทธิในการให้ผลตอบแทนอื่น ๆ กับพนักงานที่มีสถานภาพโสด ซึ่งถือได้ว่าทดแทนกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน

3.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 5 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านธุรการ ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้างและด้านการจัดสรรส่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัทฯ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน



มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ถึงพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ด้วยกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของ บริษัทฯ พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามเท่า ๆ กัน และด้านการสรรหาที่ดูจากความสามารถเป็นหลัก ด้านการฝึกอบรมก็แล้วแต่จะเป็นแผนกไหนช่วงไหนจะได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นนโยบายของบริษัท ส่วนด้านความปลอดภัยก็แล้วแต่งานที่รับผิดชอบว่ามีความเสี่ยงมากน้อยเพียงใด ด้านสิ่งแวดล้อมและธรรมาก็เป็นงานที่ต้องดำเนินงานตามกฎหมาย ระเบียบของบริษัท เสมอกันทุกคน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่าง แต่จะมีด้านที่แตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง และด้านการจัดสรรรับส่ง ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาสูง ส่วนใหญ่จะได้รับการจ้างงานที่สูงด้วย บริษัทถือว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญ เพราะเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูง บริษัทจึงให้ผลตอบแทนเงินเดือนค่าจ้างค่อนข้างมาก และมีบริษัทจัดสรรผู้รับส่งพนักงานระดับสูง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้าง และด้านการจัดสรรรับส่ง แตกต่างกัน

3.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธรรมา และด้านการจัดสรรรับส่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาษา ศรีประวัตติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮันยาง เคมิคัล (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในบริษัท และอาชีพของกลุ่มสมรส แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานแต่ละคนที่อยู่ตำแหน่งต่างกัน จะรับทราบเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของบริษัทฯ เกี่ยวกับตำแหน่งของตนเองดี จึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน

3.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหาร จัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดสรรรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และด้านธรรมา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรวิพร สิงห์ศรีขงชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ผลงานวิจัยพบว่า 3) พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

งาน อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และภูมิฐานะเดิม ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแต่ละคน ก็เป็นผลตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งของตน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง แต่จะมี 2 ด้าน คือ ด้านการสรรหา และด้านธุรการที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง จะได้รับการพิจารณาในด้านการสรรหาให้เข้ารับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นหรือได้รับสิทธิพิเศษจากฝ่ายธุรการมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เช่น การจัดตู้ล็อกเกอร์ การจัดที่จอดรถ และการจัดห้องน้ำ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด แตกต่างกันในด้านการสรรหา และด้านธุรการ

3.7 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างใน 3 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการจัดรถรับส่ง ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย และด้านธุรการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ กรมตะภา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานลูกค้า ประชาชน : การบริหารงานว่าด้วยการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการติดต่อ และแผนกที่ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยการบริหารทั่วทั้งองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะแผนกของพนักงานที่บริษัทจัดให้ก็มีสภาพเหมือนกัน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในด้านการสรรหาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การจัดรถรับส่งพนักงานเหมือนกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง แต่จะมีด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย และด้านธุรการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละแผนกบริษัทจะให้ความสำคัญในบางด้านแตกต่างกัน เช่น แผนกการพัฒนาบุคลากร ให้ส่งเสริมด้านการฝึกอบรม ส่วนแผนกวิศวกรรม และซ่อมบำรุง จะดูแลด้านความปลอดภัย ส่วนด้านธุรการ จะตอบแทนด้านเงินเดือนค่าจ้าง จึงทำให้พนักงานที่มีแผนกต่างกัน มีความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวพนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย และด้านธุรการแตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

4.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกันใน 1 ด้าน คือ ด้านผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานในบริษัทฯ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเพศต่างกัน จะได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 5 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมาก ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการทำงานมากด้วย จึงมีความต้องการคุณค่าทางสังคมแตกต่างกัน และผู้บังคับบัญชาจะมีความสนิทสนม และปรักงานกับพนักงานที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ยังมีอายุน้อยและประสบการณ์น้อย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

4.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาษา ศรีประวัติ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮันยาง

เคมีคัล (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในบริษัท และอาชีพของกลุ่มสมรส แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน แต่ก็ได้รับสิ่งตอบแทน ที่เท่ากัน เพราะบริษัทฯ จะให้ความสำคัญกับพนักงานเท่า ๆ กัน โดยมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบายให้พนักงานปฏิบัติเหมือนกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างทุกด้าน

4.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่าง ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการ ที่ไม่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริพร สิงห์ศรีรัชชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ผลงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน ภูมิภาคต่าง และเพศที่บริษัทตั้งอยู่ ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท จะได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าทางสังคมจากบุคคลอื่น ๆ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ด้านการเห็นคุณค่าทางสังคมแตกต่างกัน

4.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็น ตัวเงิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรณพ ชื่น โภคทรัพย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จะมีสวัสดิการที่เป็นตัวเงินให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ อยู่แล้ว ส่วนสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ผลตอบแทนของอัตรา เบี้ยประกันชีวิต อัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รถรับส่ง จุดน้ำดื่ม ชุดฟอร์มของพนักงาน จะขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และแผนงานของพนักงานแต่ละคน ด้วยเหตุผล

ดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกัน

4.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็น ตัวเงิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานใน บริษัทฯ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันด้วย จึงทำให้ได้รับสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ผลตอบแทนของอัตราเบี้ยประกันชีวิต อัตราสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รถรับส่ง จุดน้ำดื่ม ชุดฟอร์มของพนักงาน แตกต่างกัน เพราะจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และแผนก งานของพนักงาน แต่ละคน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมี ระดับความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่าง กัน

4.7 พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานบริษัท ไทยมารูจุน จำกัด ไม่แตกต่างกัน ใน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่วนด้านที่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้าน สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สุเทพ กรมตะเถา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ พนักงานลูกค้า ประชาชน : การบริหารงานว่าด้วยการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการติดต่อ และแผนกที่ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยการบริหารทั่วทั้งองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะแผนกที่สังกัดของพนักงานจะมีผู้บังคับบัญชาที่ แตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจพนักงาน และความมีภาวะผู้นำต่างกัน ทำ ให้มีความเลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และแต่ละแผนกจะ ได้รับคุณค่าทางสังคมภายในบริษัทจากมุมมองของพนักงานในบริษัทไม่เท่าเทียมกัน ด้วยเหตุผล ดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่มีแผนกที่สังกัดต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน บริษัท ไทยมารูจุน

จำกัด ด้านสิ่งตอบแทน ที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ต่างต่าง  
กัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วริพร สิงห์ศรีธงชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัทเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ผลงานวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน กับความพึงพอใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในด้านบวก เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพจน์ ศรีวิริยานุภาพ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเครือบริษัท มูราคามิ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง สุขใส (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท สยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท สยามอุตสาหกรรมวัสดุ ทนไฟ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ถึงจะมีแผนก และ ตำแหน่งงานหลายตำแหน่งในบริษัท แต่บริษัทก็มีแนวทางหรือนโยบายการบริหารบริษัทที่ชัดเจน และให้แต่ละแผนกนำไปปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน จึงทำให้การบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความเท่าเทียมกัน ส่งผลพนักงานจึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปัญหา และอุปสรรค ในการบริหารจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมาจูน จำกัด ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจน้อยในข้อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใส ยุติธรรม ขอมรับได้และความน่าเชื่อถือของระบบการวัดผล ประเมินผล ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการทบทวนอัตราเงินเดือนของพนักงานในแต่ละตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ให้มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และจูงใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โปร่งใส โดยนำระบบการบริหารจัดการมาใช้แทนการประเมินจากความรู้สึกซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

1.2 จากการศึกษาพบว่า ด้านการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการสรรหาบุคลากรมีความรวดเร็ว และกระบวนการรับพนักงานมีความยุติธรรม โปร่งใส ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมและมีจำนวนตามความต้องการขององค์กร เพื่อบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างขององค์กร และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างโปร่งใส ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหา วิธีการสรรหาอย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานที่ตรงกับความต้องการขององค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรได้มากที่สุด

1.3 จากการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องการส่งพนักงานไปศึกษาดูงาน ฝึกงานยังต่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมจริงตามแผนการฝึกอบรมประจำปีที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลกรอย่างจริงจังและจริงใจ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านอื่น ๆ ควรให้เวลาสำหรับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกแผนกในการส่งพนักงานในสังกัดเข้าร่วมฝึกอบรม โดยอาจใช้เวลาในช่วงหลังเลิกงาน หรือจัดเวลาไว้สำหรับการฝึกอบรมอย่างจริงจังและควรจัดให้มีการส่งพนักงานไปศึกษา ดูงาน ฝึกงานยังต่างประเทศให้มากกว่าเดิมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้

พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน เกิดการสร้างผลงานที่ดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.4 จากการศึกษาพบว่า ด้านความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง การตรวจความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเหมาะสมและเป็นประจำ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการตรวจความปลอดภัยทุกจุดสำคัญด้านความปลอดภัยให้มากกว่าในปัจจุบัน ซึ่งนอกเหนือจากการประชุมรวมด้านความปลอดภัยประจำเดือน และการจัดสัปดาห์ความปลอดภัยแล้ว ควรมีการเข้าไปตรวจติดตามพื้นที่ปฏิบัติงานจริงเป็นประจำทุกวัน โดยผู้บริหารระดับสูงในแต่ละแผนก ร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย เพื่อเป็นการค้นหา ป้องกันและปรับปรุงแก้ไขพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงและจุดอันตรายร่วมกัน โดยไม่ปล่อยให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฝ่ายเดียว นอกจากนี้ควรให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในแผนการเรื่องความปลอดภัย โดยชี้แจงให้พนักงานในแต่ละระดับเข้าใจและเห็นความสำคัญของการลดความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลดีให้กับทั้งตัวพนักงานและกับองค์กร

1.5 จากการศึกษาพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจในเรื่องสถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเล็กน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีแสงสว่างที่เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละพื้นที่ มีการตรวจวัดแสงสว่างอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนควรมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับการพักผ่อนให้เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน ควรมีการจัดพื้นที่ทำงานตามหลัก 5 ส. เน้นย้ำและสร้างจิตสำนึกในการทำ 5 ส. ได้แก่ 1) สะอาด 2) สะดวก 3) สะอาด 4) สุขลักษณะ และ 5) สร้างนิสัย ให้แก่พนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ควรเพิ่มปริมาณห้องน้ำให้มากขึ้น ปรับปรุงภูมิทัศน์ในห้องน้ำให้มีความสะอาดสวยงามน่าใช้ ควรจัดทำที่อ่านหนังสือพิมพ์เพิ่มเติมที่บริเวณมินิมาร์ท นอกเหนือจากที่โรงอาหารและห้องรับแขกสำนักงาน เพื่อให้ผู้มาติดต่อสามารถไปใช้บริการได้สะดวกยิ่งขึ้น

1.6 จากการศึกษาพบว่า ด้านธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง อาหารมีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจ และเรื่องราคาอาหารมีความเหมาะสมกับปริมาณ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพอาหารของโรงอาหารอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการกำหนดราคาอาหารแต่ละประเภทไว้อย่างชัดเจน เพื่อลดข้อร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ ควรจัดให้มีการประมูลแข่งขันแทนการผูกขาดของผู้ประกอบการร้านค้าอย่างโปร่งใส และเป็นการก่อให้เกิดการแข่งขันที่เอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานและองค์กร ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์สาธารณูปโภคอย่างสม่ำเสมอ และทำการปรับปรุงซ่อมแซม อย่างรวดเร็ว เพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ



1.7 จากการศึกษาพบว่า ด้านการจัดสรรรับส่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง ความเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ และความรวดเร็วในการตอบสนองการจัดรถเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้ในระดับน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่จัดรถรับส่งให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของงานบริการ ปลูกจิตสำนึกในการให้บริการด้วยใจมากกว่าหน้าที่ที่ต้องทำ เพื่อเป็นการลดปัญหาข้อร้องเรียนและสร้างความพึงพอใจในการเข้ารับบริการของพนักงานให้มากกว่านี้ ตลอดจนควรจัดให้มีปริมาณรถรับส่งที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน มีการตรวจสอบสภาพรถรับส่งให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ ควรเน้นย้ำและสร้างจิตสำนึกด้านการขับขี่ปลอดภัย และความสำคัญในการขับรถให้พนักงานขับรถทุกคน เข้าใจอย่างชัดเจน

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เช่น นโยบายการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารแผนกอื่น ๆ และนำผลของการศึกษามาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยอาจจะใช้วิธีการศึกษาเป็นรายกรณี การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในลักษณะที่แตกต่างไปจากผลการวิจัยในครั้งนี้

2.3 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาบริษัทของท่านให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น