

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

FACTORS AFFECTING THE JOB PERFORMANCE SATISFACTION

OF EMPLOYEES THAI-GERMAN INSTITUTE

สุพจน์ ประชุมทอง¹ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน (2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน (3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยการจัดการองค์กรที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของสถาบันไทย-เยอรมัน จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าต่ำสุด, ค่าสูงสุด, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-Test, F-Test, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนพนักงานสถาบันไทย-เยอรมันส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานประจำ เป็นเจ้าหน้าที่/เลขานุการ/วิศวกร และประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับการศึกษา, สถานภาพพนักงาน, ตำแหน่ง/หน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านลักษณะงานและการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

3. ปัจจัยการจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบาย/การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ด้านสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, สถาบันไทย-เยอรมัน

ABSTRACT

This study aimed to study (1) the difference of personal factors that influence the job performance satisfaction of employees Thai-German Institute (2) the relationship of the job performance factors affecting the job performance satisfaction of employees Thai-German Institute (3) the relationship of the corporate management factors affecting the job performance satisfaction of employees Thai-German Institute

The sample used in this research was an employee of the Thai-German Institute amount 109 people. The research tools used is the questionnaire and data were analyzed by using Statistical Packet for the Social Sciences. The statistics used to analysis data is frequency, percent, minimum, maximum, mean, standard deviation, t-Test, F-Test, One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis (MRA) a significance level of 0.05.

The results showed that the sample is representative of the employees of the Thai-German Institute. Most are male, age between 31 to 40 years, single statue, the average monthly income of 10,001 to 20,000 baht, education Bachelor's degree, a regular employee, officer or secretary or engineer and work experience 7 to 9 years.

The research results found that.

1. Personal factors including sex, age, status, average monthly income, educational level, employee status, position or function and work experience that different. not influence the job performance satisfaction of employees Thai-German Institute

2. Operational factors including compensation and welfare together with relationships with colleagues and supervisors. Correlated with satisfaction with the performance of the employees Thai-German Institute. Statistically significant at the level 0.05. but The job and operation, environmental of performance and the equilibrium of work life and personal life. not correlated with satisfaction with the performance of the employees Thai-German Institute.

Organizational management factors including policy or works administration. Correlated with satisfaction with the performance of the employees Thai-German Institute. Statistically significant at the level 0.05. and organization development. Correlated with satisfaction with the performance of the employees Thai-German Institute. Statistically significant at the level 0.05. but line of commanding not

correlated with the job performance satisfaction of employees Thai-German Institute.

Keywords : Job performance satisfaction, Thai-German Institute

บทนำ

การพัฒนากระบวนเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงภายใต้สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เนื่องจากธุรกิจทางด้านอุตสาหกรรมเติบโตอย่างรวดเร็วและมีการต่อสู้แข่งขันอย่างรุนแรงเพื่อต้องการเป็นผู้นำทางด้านธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น รวดเร็ว หลากหลายและสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในการจัดการด้านอุตสาหกรรม การจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ Man : บุคคล Money : เงินทุน Material : วัตถุดิบ และ Method : วิธีการ โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรที่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource) (ฉันทะพันธ์ เขจรนันท์, 2547, หน้า 14)

ในการบริหารงานของหน่วยงานองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรองค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 2)

สถาบันไทย-เยอรมัน เป็นสถาบันพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของไทย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจิตใจและความต้องการของคนซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและค่อนข้างซับซ้อน เพราะพนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ความต้องการและความพึงพอใจต่างกัน จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการจัดการองค์กรที่มีผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

สมมติฐานของการวิจัย

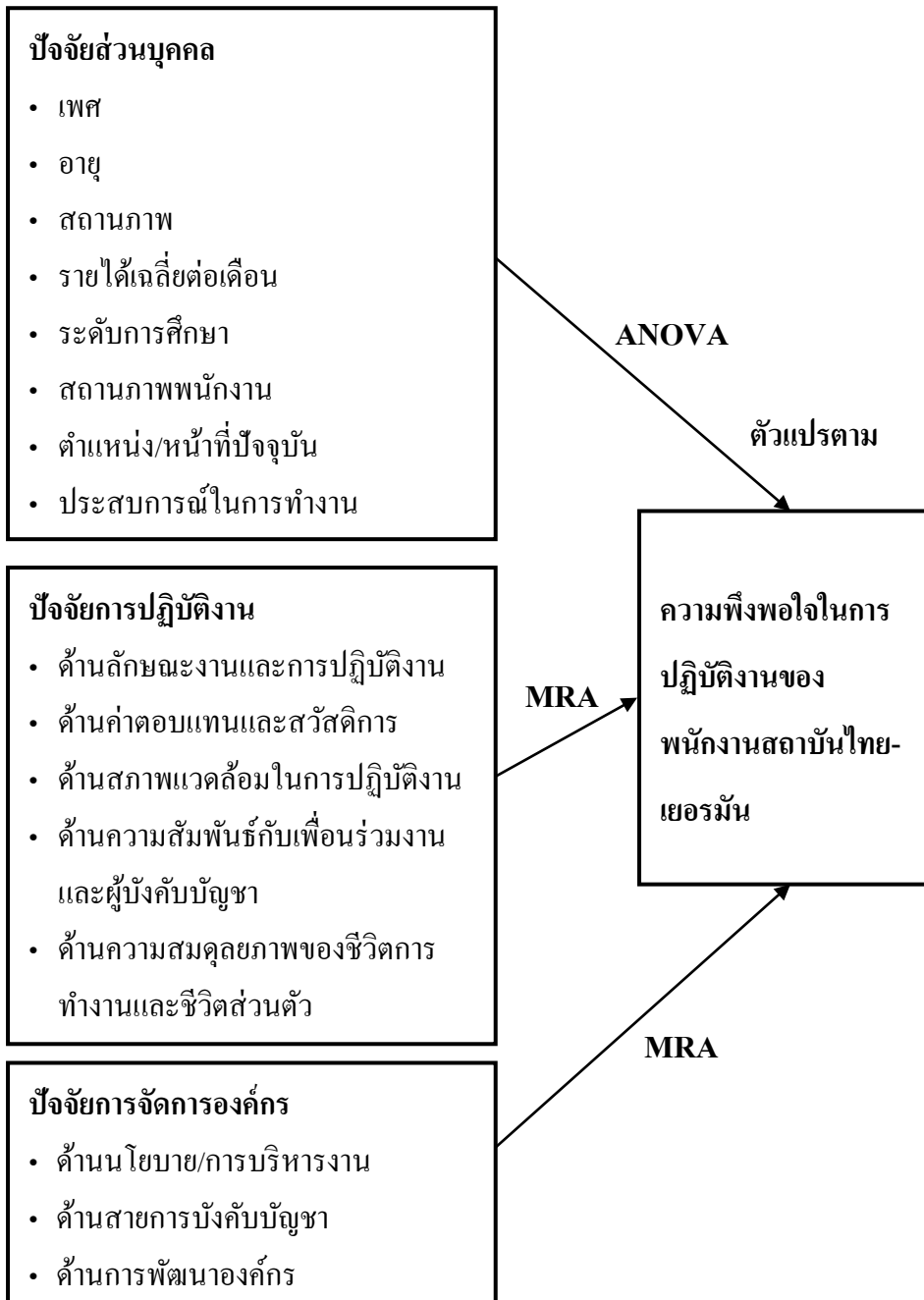
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน
3. ปัจจัยการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

ประโยชน์ของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน
2. เพื่อกำหนดนโยบาย กลยุทธ์การดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กร
3. เพื่อวางแผนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
4. เพื่อให้ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สถาบันไทย-เยอรมัน เป็นสถาบันพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมการผลิตของไทย ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2535 และมีคำสั่งจัดตั้งสถาบันไทย-เยอรมัน เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2538 ด้วยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดหลายฝ่าย คือ รัฐบาลไทย รัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และภาคเอกชนไทย รวมทั้งธนาคาร KFW ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และเอกชนเยอรมัน ภารกิจหลักของ คือการให้บริการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ และทักษะของช่างเทคนิคและวิศวกรในภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์ เครื่องจักรกล รวมทั้งการพัฒนาและผลิตแม่พิมพ์ที่มีความเที่ยงตรงสูง โดยการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ออกแบบและควบคุมการผลิต เทคโนโลยีอัตโนมัติ และเทคโนโลยีแม่พิมพ์ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการผลิต

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

คู๊ด (Good อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ สภาพ หรือระดับความรู้สึกพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

สเตราส์ และเซลส์เลส (Strauss and Sayles อ้างถึงในฉันทฐา กริหิรัญ, 2550, หน้า 9) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและ ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะ

เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ฟีลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold อ้างถึงใน ญัตฐา กริหิรัญ, 2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 126) ได้สรุปความสำคัญ ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ในปัจจุบันต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 136-137) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่าการบริหารงานทางด้านอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะใช้การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก

ประโยชน์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร
2. ประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อเจตคติของคณงาน
3. กระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545, หน้า 137) ได้กล่าวถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายตัว คือ อายุ, ระดับอาชีพ, ระดับการศึกษา, เพศและเชื้อชาติ, ขนาดขององค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสำรวจระดับความพึงพอใจและความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานประจำและพนักงานสัญญาจ้างของสถาบันไทย-เยอรมัน จำนวน 149 คน จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 ตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Packet for the Social Sciences) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไป, ปัจจัยการปฏิบัติงาน, ปัจจัยการจัดการองค์กร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistic) คือ t-Test, F-Test, One Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis (MRA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน และทดสอบสมมติฐานปัจจัยการปฏิบัติงานและปัจจัยการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 66.97 เพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.38 อายุต่ำกว่า 21 ปี น้อยสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.46 สถานภาพหย่า/หม้ายน้อยสุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่ำสุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี

จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 ต่ำกว่าปริญญาตรี ต่ำสุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.51 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 86.24 พนักงานสัญญาจ้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.76 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของที่/เลขานุการ/วิศวกร จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.05 เป็นผู้จัดการอาวุโส/ผู้อำนวยการศูนย์ ต่ำสุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.59 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 7 - 9 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.94 ต่ำกว่า 1 ปี ต่ำสุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.34

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านที่มีค่าสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.0168 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13967 ด้านที่มีค่าต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.9712 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.43290

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการองค์กร

ปัจจัยการจัดการองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยด้านที่มีค่าสูงสุดคือด้านสายการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9599 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.44487 ด้านที่มีค่าต่ำสุดคือด้านนโยบาย/การบริหารงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.7232 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29601

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จำแนกเป็นรายชื่อหัวข้อที่มีค่าสูงสุดคือท่านมีความพึงพอใจในภาพรวมของปัจจัยการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.75 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.064 หัวข้อที่มีค่าต่ำสุดคือความพึงพอใจทำให้พฤติกรรมที่ไม่เป็นประโยชน์หรือทางลบของพนักงานลดลงมากน้อยเพียงใด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.33 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.187 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.5619 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02833

ตาราง ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านต่าง ๆ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	Unstandardized Coefficients		t-Test	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
	ค่าคงที่	1.004	0.444	2.260	0.026	
ลักษณะงานและการปฏิบัติงาน	0.058	0.085	0.681	0.498	0.269	3.716
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.180	0.074	-2.438	0.017	0.222	4.513
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	-0.010	0.072	-0.136	0.892	0.304	3.289
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.179	0.082	2.188	0.031	0.285	3.507
ความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.037	0.093	0.396	0.693	0.278	3.595
นโยบาย/การบริหารงาน	0.235	0.099	2.381	0.019	0.152	6.596
สายการบังคับบัญชา	0.071	0.082	0.868	0.387	0.177	5.642
การพัฒนาองค์กร	0.419	0.109	3.841	0.000	0.146	6.846
R = 0.875 R ² = 0.766 F-Test = 40.904 Sig. = 0.000 SE. = 0.51703						

ที่มา. จากการคำนวณของโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน
ของพนักงาน = 1.004 + 0.058 (ลักษณะงานและการปฏิบัติงาน) - 0.180 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)* - 0.010 (สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) + 0.179 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา)* + 0.037 (ความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว) + 0.235 (นโยบาย/การบริหารงาน)* + 0.071 (สายการบังคับบัญชา) + 0.419 (การพัฒนาองค์กร)**

โดย * ที่มีความสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** ทางสถิติที่ระดับ 0.01

สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 76.6 ($R^2 = 0.766$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ประมาณร้อยละ 51.7 (SE. = 0.51703) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานประจำ ตำแหน่ง/หน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่/เลขานุการ/วิศวกร ประสบการณ์ในการทำงาน มีประสบการณ์ 7-9 ปี

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงาน และปัจจัยการจัดการองค์กร

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยการจัดการองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบาย/การบริหารงาน และด้านการพัฒนาองค์กร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ไทย-เยอรมัน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และด้านลักษณะงานและการปฏิบัติงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, ด้านความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน ไทย-เยอรมัน พบว่า ด้านนโยบาย/การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05,

ด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และด้านสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	สถิติที่ใช้	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	t-Test	0.997	ปฏิเสธ
อายุ	F-Test	0.158	ปฏิเสธ
สถานภาพ	F-Test	0.627	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-Test	0.173	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	F-Test	0.391	ปฏิเสธ
สถานภาพพนักงาน	t-Test	0.390	ปฏิเสธ
ประสบการณ์ในการทำงาน	F-Test	0.253	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน			
ด้านลักษณะงานและการปฏิบัติงาน	MRA	0.498	ปฏิเสธ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	MRA	0.017	ยอมรับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	MRA	0.892	ปฏิเสธ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	MRA	0.031	ยอมรับ
ด้านความสมดุลภาพของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	MRA	0.693	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 การจัดการองค์กร			
ด้านนโยบาย/การบริหารงาน	MRA	0.019	ยอมรับ
ด้านสายการบังคับบัญชา	MRA	0.387	ปฏิเสธ
ด้านการพัฒนาองค์กร	MRA	0.000	ยอมรับ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน

ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้าม และถ้าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงไปด้วยในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยการจัดการองค์กร ด้านนโยบาย/การบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าปัจจัยด้านนโยบาย/การบริหารงาน กับปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร เปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เปลี่ยนแปลงไปด้วยในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ขอนำเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนดำเนินงาน กิจกรรมของแผนกทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทางปัจจัยด้านนี้

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถกำหนดแผนดำเนินงานกิจกรรมของแผนกทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการวางแผนการปฏิบัติงาน และกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทางปัจจัยด้านนี้

3. ด้านนโยบาย/การบริหารงาน ควรจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายองค์กร การกำหนดแผนยุทธศาสตร์และระบบกลไกการบริหารงานองค์กร รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์องค์กร ทางปัจจัยด้านนี้

4. ด้านการพัฒนาองค์กร ควรจะนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในกำหนดนโยบายภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์กรควบคู่กันไป กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และกำหนดกลยุทธ์องค์กร ทางปัจจัยด้านนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการศึกษารายละเอียดในเชิงลึก โดยใช้เครื่องมือวิจัยที่มีประสิทธิภาพอื่น ๆ ควบคู่กัน

2. ควรทำการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้และติดตามผลเป็นระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของพนักงาน

3. ควรทำการเก็บข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมลึกซึ้งได้ผลใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

4. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรจิต สุตะเมื่อง, เฉลิมพร เย็นเยือก, และ เรวดี อันนันนับ.

ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท เพียร์สัน เอ็ด

ดูเคชั่นอินโค โชนา จำกัด, 2555.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

เทพนิมิต, 2541.

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ด

ดูเคชั่น จำกัด, 2547.

ฉันทฐา กริหิรัญ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.” ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. , สาขาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, 2544.

พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. คู่มือการปฏิบัติ..วิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์ Be Bright Books, 2546.

วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมกมล, 2543.

สถาบันไทย-เยอรมัน. แผนธุรกิจปี 2556. ชลบุรี, 2556.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.

พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill, 1983.

Good, Carter V. *Dictionary of Education* (3rd ed.). New York : McGraw – Hill Book Inc, 1973.

Strauss, George and Leonard R. Sayles. *Personnel : The Human Problems of Management* (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1980.