

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

หมวด	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3
เพศ	ชาย (89.93%)	หญิง (10.07%)	
อายุ	31-40 ปี (40.29%)	21-30 ปี (35.61%)	41-50 ปี (19.78%)
ระดับการศึกษาสูงสุด	ม. 1-3 (38.49%)	ป.1 หรือต่ำกว่า (31.65%)	ม.4-6 /ปวช.หรือเทียบเท่า (25.90%)
สถานภาพ	สมรส (53.60%)	โสด (35.61%)	หย่าร้าง (7.19%)
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร (39.21%)	1 คน (26.62%)	2 คน (26.26%)
ภูมิลำเนา	เชียงใหม่ (54.67%)	ลำพูน (10.43%)	ลำปาง (6.83%)
ลักษณะการพักอาศัย	อยู่ร่วมกับสามี ภรรยา บุตร (46.40%)	อยู่ร่วมกับบิดามารดา (20.50%)	อยู่คนเดียว (14.75%)
ลักษณะที่พักอาศัย	บ้านเช่า,ห้องเช่า (57.91%)	บ้านตัวเอง (30.22%)	บ้านญาติ (8.99%)
อายุงาน	ไม่ถึง 1 ปี (37.77%)	1-3 ปี (34.53%)	มากกว่า 5 ปี (14.03%)
รายได้ต่อเดือน	6,500-7,500 บาท (67.63%)	ต่ำกว่า 6,500 บาท (17.27%)	7,501-8,500 บาท (11.87%)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และระดับความพึงพอใจปานกลางคือ ความก้าวหน้าในงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ	3.87/มาก	สูงสุด
ทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้	3.81/มาก	ต่ำสุด

ด้านความรับผิดชอบ

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
ได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.88/มาก	สูงสุด
มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางในการทำงาน	3.51/มาก	ต่ำสุด

ด้านลักษณะของงานที่ทำ

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
ลักษณะงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตัวเอง	3.73/มาก	สูงสุด
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.62/มาก	ต่ำสุด

ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.58/มาก	สูงสุด
ได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท/หัวหน้างาน	3.42/ปานกลาง	ต่ำสุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
บริษัท มีการสนับสนุนในการอบรมเพิ่มพูนความรู้ อย่างต่อเนื่อง	3.62/มาก	สูงสุด
มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	2.92/ปานกลาง	ต่ำสุด

2.2 ปัจจัยในการบำรุงรักษา

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา โดยเฉลี่ย ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความพึงพอใจมาก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งการงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละกลุ่มปัจจัยย่อย ดังต่อไปนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
ความรู้สึกเชื่อมั่นว่า บริษัทฯ มีความมั่นคง	4.34/มาก	สูงสุด
ความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานกับบริษัทฯ	4.22/มาก	ต่ำสุด

ด้านตำแหน่งการงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
มีความภูมิใจในการทำงานกับบริษัทฯ ที่มีชื่อเสียง	4.32/มาก	สูงสุด
มีความภูมิใจในอาชีพงานรักษาความปลอดภัย	4.18/มาก	ต่ำสุด

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
การจ่ายเงินเดือนตรงเวลา	4.35/มาก	สูงสุด
การจัดสรรสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น ชุดฟอร์มทำงาน การให้ทุนการศึกษาบุตร การช่วยเหลือค่าฌาปนกิจ ศพ เป็นต้น	3.77/มาก	ต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเองดี	3.87/มาก	สูงสุด
ข้าพเจ้าได้รับการช่วยเหลือ และร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.79/มาก	ต่ำสุด
ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างกันในการวางแผน และร่วมกันแก้ปัญหา เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน		

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
บริษัท มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	3.88/มาก	สูงสุด
มีการชี้แจงนโยบายการบริหารจัดการให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.64/มาก	ต่ำสุด

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
หัวหน้างานสั่งงานหรือมอบหมายงานชัดเจน	3.82/มาก	สูงสุด
หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกน้อง	3.58/มาก	ต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
หัวหน้างานวางตัวกับลูกน้อง ได้อย่างเหมาะสม	3.71/มาก	สูงสุด
หัวหน้างานมีการติดตามแก้ปัญหาให้แก่ลูกน้อง	3.58/มาก	ต่ำสุด

ด้านสภาพการทำงาน

คำถาม	ค่าเฉลี่ย/ระดับ	ลำดับ
สิ่งแวดล้อม แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียง และความสะอาดของสถานที่ทำงาน	3.75/มาก	สูงสุด
คุณภาพและปริมาณเครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน	3.52/มาก	ต่ำสุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่
เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา
สูงสุด สถานภาพ จำนวนบุตร และอายุงานในพีซีเอส

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

1. กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุด

ปัจจัยย่อย	อายุ (ระดับความ พึงพอใจ)	ระดับการศึกษา (ระดับความพึง พอใจ)	สถานภาพ (ระดับความ พึงพอใจ)	จำนวนบุตร (ระดับความ พึงพอใจ)	อายุงาน (ระดับความ พึงพอใจ)
ความสำเร็จใน การ ทำงาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส (มาก)	1 คน (มาก)	3 ปีขึ้นไป (มาก)
ความรับผิดชอบ	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส (มาก)	3 คนขึ้นไป (มาก)	3 ปีขึ้นไป (มาก)
ลักษณะของงานที่ ทำ	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส และ หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	2 คน (มาก)	3 ปีขึ้นไป (มาก)
การได้รับการยอมรับ ในความสามารถ ยกย่อง นับถือ	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	2 คน (มาก)	3 ปีขึ้นไป (มาก)
ความก้าวหน้าใน งาน	21-30 ปี (ปานกลาง)	ม.1-3 (ปานกลาง)	สมรส (ปานกลาง)	3 คนขึ้นไป (ปานกลาง)	ไม่ถึง 1 ปี (ปานกลาง)

2. กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด

ปัจจัยย่อย	อายุ (ระดับความ พึงพอใจ)	ระดับการศึกษา (ระดับความพึง พอใจ)	สถานภาพ (ระดับความ พึงพอใจ)	จำนวนบุตร (ระดับความ พึงพอใจ)	อายุงาน (ระดับความ พึงพอใจ)
ความสำเร็จใน การ ทำงาน	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	โสด (มาก)	3 คนขึ้นไป (มาก)	1-3 ปี (มาก)
ความรับผิดชอบ	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
ลักษณะของงานที่ ทำ	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	โสด (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	1-3 ปี (มาก)

การได้รับการยอมรับในความสามารถของ นักร้อง	21-30 ปี (ปานกลาง)	ม.1-3 (ปานกลาง)	โสด (ปานกลาง)	ไม่มีบุตร (ปานกลาง)	1-3 ปี (ปานกลาง)
ความก้าวหน้าในงาน	41 ปีขึ้นไป (ปานกลาง)	ป.6 หรือต่ำกว่า (ปานกลาง)	โสด และหย่าร้าง/หม้าย (ปานกลาง)	ไม่มีบุตร (ปานกลาง)	1-3 ปี (ปานกลาง)

ปัจจัยในการบำรุงรักษา

1. กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด

ปัจจัยย่อย	อายุ (ระดับความพึงพอใจ)	ระดับการศึกษา สูงสุด (ระดับความพึงพอใจ)	สถานภาพ (ระดับความพึงพอใจ)	จำนวนบุตร (ระดับความพึงพอใจ)	อายุงาน (ระดับความพึงพอใจ)
ความมั่นคงในการทำงาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส (มาก)	2 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
ตำแหน่งการงาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	2 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
ค่าจ้างและสวัสดิการ	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	โสด (มาก)	2 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	1 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
นโยบายและการบริหารของบริษัท	21-30 ปี (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	1 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส (มาก)	1 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	สมรส (มาก)	1 คน (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)
สภาพการทำงาน	41 ปีขึ้นไป (มาก)	ป.6 หรือต่ำกว่า (มาก)	โสดและสมรส (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	ไม่ถึง 1 ปี (มาก)

2. กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด

ปัจจัยย่อย	อายุ (ระดับความ พึงพอใจ)	ระดับการศึกษา สูงสุด (ระดับความพึง พอใจ)	สถานภาพ (ระดับความ พึงพอใจ)	จำนวนบุตร (ระดับความ พึงพอใจ)	อายุงาน (ระดับความ พึงพอใจ)
ความมั่นคงใน การทำงาน	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 และ ม.4 ขึ้นไป (มาก)	โสด และหย่า ร้าง/หม้าย (มาก)	3 คนขึ้นไป (มาก)	1-3 ปี (มาก)
ตำแหน่งการงาน	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	สมรส (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	1-3 ปี (มาก)
ค่าจ้างและ สวัสดิการ	21-30 ปี (มาก)	ม.4 ขึ้นไป (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	3 คนขึ้นไป (มาก)	1-3 ปี (มาก)
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	31-40 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	โสด (มาก)	3 คนขึ้นไป และไม่มี บุตร (มาก)	1-3 ปี (มาก)
นโยบายและการ บริหารของบริษัท	31-40 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	สมรส (มาก)	3 คนขึ้นไป (มาก)	1-3 ปี (มาก)
การปกครองบังคับ บัญชา	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	1-3 ปี (มาก)
ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (ปานกลาง)	หย่าร้าง/หม้าย (มาก)	ไม่มีบุตร (มาก)	1-3 ปี (มาก)
สภาพการทำงาน	21-30 ปี (มาก)	ม.1-3 (มาก)	หย่าร้าง/หม้าย (ปานกลาง)	3 คนขึ้นไป (มาก)	3 ปีขึ้นไป (มาก)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเขต(ประเทศไทย)

จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามอายุ

1. ด้านปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในทุกด้าน ยกเว้นด้าน ความก้าวหน้าในงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในขณะที่อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยให้

ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลางทุกด้าน โดยให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม 21-30 , 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน โดยอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทุกด้าน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ยระดับกลาง ในขณะที่อายุ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดทุกด้าน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับกลาง ส่วนอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย)

จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

1. ด้านปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษา ป.6 หรือต่ำกว่า ให้ระดับความพึงพอใจระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในขณะที่ระดับการศึกษา ม.1-3 มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนระดับการศึกษา ม.4 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับกลางทุกด้าน โดยให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษา ป 6 หรือต่ำกว่า ม.1-3 และ ม.4 ขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยระดับการศึกษาสูงสุด ป 6 หรือต่ำกว่า และ ม.4 ขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจ

มาก ทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสภาพการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ม.1-3 ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย)

จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามสถานภาพ

1. ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น จำแนกตามสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยสถานภาพโสด ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน สถานภาพ สมรส และหย่าร้าง/หม้าย ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ทำ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา จำแนกตามสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยสถานภาพ โสด และสมรส ให้ระดับความพึงพอใจมาก ทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสภาพการทำงาน สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความมั่นคงใน การทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงาน

**ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเขต(ประเทศไทย)
จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามจำนวนบุตร**

1. ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น จำแนกตามจำนวนบุตร ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีบุตร 1 คน 2 คน มากกว่า 3 คน และที่ไม่มีบุตร ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยผู้ที่มีบุตร 1-2 คนให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ที่มีบุตรมากกว่า 3 คน และที่ไม่มีบุตร ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ทำ ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา จำแนกตามจำนวนบุตร ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีบุตร 1 คน 2 คน มากกว่า 3 คนและที่ไม่มีบุตร ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสภาพการทำงาน

**ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเขต(ประเทศไทย)
จำกัด สาขาภาคเหนือ จำแนกตามอายุงานในพีซีเอส**

1. ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้น จำแนกตามอายุงานในพีซีเอส ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานในพีซีเอส ไม่ถึง 1 ปี 1-3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ผู้ที่มีอายุงาน 1-3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในงาน ให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับในความ สามารถ ยกย่อง นับถือ

2. ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา จำแนกตามอายุงานในพีซีเอส ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุงานในพีซีเอส 1 ปี 1-3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านสภาพการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดริก เฮิร์ชเบิร์ก ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า และพบทฤษฎีมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ ลักษณะงานเป็นที่น่าพอใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบาย และการบริหารขององค์กร และการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานและตำแหน่งงาน

ผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับในความสามารถ ยกย่อง นับถือ และในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษาด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเซส(ประเทศไทย)จำกัด สาขาภาคเหนือ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ การความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา มากกว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดย 3 อันดับแรกที่มีความพึงพอใจสูงสุดเรียงตามลำดับ คือด้านความมั่นคงในการทำงาน ตำแหน่งงาน และค่าจ้างและสวัสดิการแสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความพอใจในการทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคง และมีชื่อเสียง และมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของเพ็ญประภา ชูชนะทัศน์ (2546) ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการผลิตบริษัท ไทยโอซูซ่า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบส่วนที่สอดคล้องกัน คือ ด้านปัจจัยในการบำรุงรักษา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากและมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในระดับน้อย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของจงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ที่ทำการศึกษาค้นคว้า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ และพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพ และในระดับน้อย ด้านการมีโอกาสดำเนินตำแหน่ง

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของศักดิ์สกุล บุญประสาร(2547) ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรม ดิอินเตอร์เนชั่นแนล เชียงใหม่ พบว่า ส่วนที่สอดคล้องกัน คือ พนักงานมีความพึงพอใจปัจจัยนามัย หรือปัจจัยจูงใจที่รักษามากกว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย เช่นเดียวกับผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิส(ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ นอกจากผลการศึกษาที่ได้รับ ยังค้นพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. จากผลระดับความพึงพอใจที่วัดได้จากการเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบอร์ก อยู่ในระดับมากเกือบทั้งหมด ทำให้ตรวจสอบได้ยากในการพิจารณาจุดที่ควรจะใช้เป็นแรงจูงใจ และ/หรือข้อที่ควรปรับปรุง ดังนั้น ผู้ที่ต้องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน ควรพิจารณาในการเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมกับกลุ่มที่จะศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้
2. ปัจจัยที่พนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ต่ำที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน บริษัทฯ ควรมุ่งเน้นการปรับปรุงด้านนี้เป็นพิเศษ
3. การรับสมัครพนักงาน ควรพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดย
 - 3.1 ให้การสนับสนุน กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนี้
 - 3.1.1 อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป
 - 3.1.2 ระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า
 - 3.1.3 สถานภาพสมรส
 - 3.1.4 จำนวนบุตร 2-3 คน
 - 3.2 มีความระมัดระวัง กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้
 - 3.2.1 อายุ 21-30 ปี
 - 3.2.2 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 1-3
 - 3.2.3 สถานภาพ
 - 3.2.4 ไม่มีบุตร
4. พนักงานที่มีแนวโน้มในการลาออกมากที่สุด คือ พนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่ได้รับส่วนใหญ่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก จึงขอเสนอข้อเสนอแนะจากข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

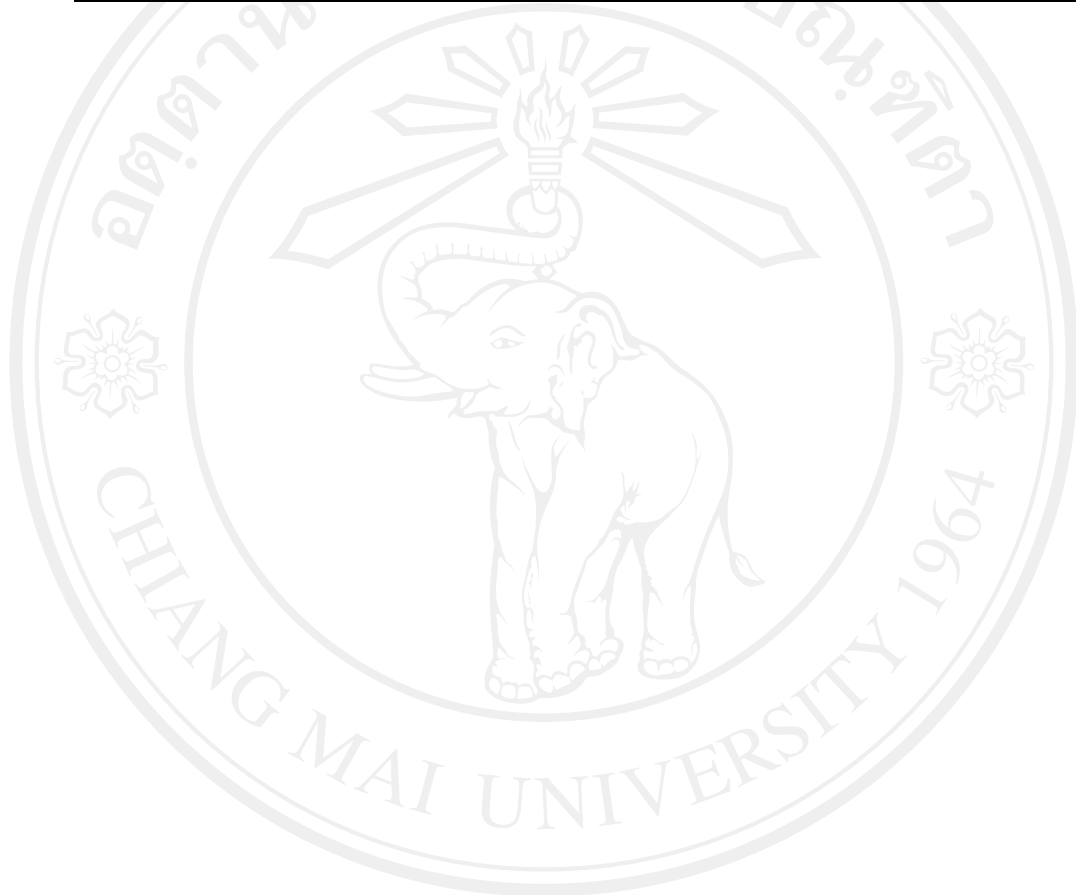
1. ด้านที่ควรรักษาไว้ คือ ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด (ค่าเฉลี่ยสูงสุด)

1. ปัจจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ปัจจัยในการบำรุงรักษา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. กลุ่มที่ควรมุ่งให้การส่งเสริมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. อายุระหว่าง 21-30 ปี 2. ระดับการศึกษา ม.1-3 3. สถานภาพโสด 4. จำนวนบุตร 3 คนขึ้นไป 5. อายุงานในพีซีเอส 1-3 ปี
3. กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อมูล เพื่อปรับปรุง 2. หาข้อมูลจากกลุ่มตามข้อ 2 เพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง โดย วิธีที่ 1 จัดทำแบบสอบถาม วิธีที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากกลุ่ม เพื่อเรียกสัมภาษณ์ 3. พิจารณาข้อมูลเพื่อได้ และสรุปแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

2. ด้านที่ควรปรับปรุง คือ ปัจจัยที่ระดับความพึงพอใจต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด)

1. ปัจจัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน 2. ปัจจัยในการบำรุงรักษา คือ ด้านสภาพการทำงาน
2. กลุ่มที่ควรมุ่งให้การส่งเสริมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. อายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป 2. ระดับการศึกษา ป.6 หรือต่ำกว่า 3. สถานภาพโสด 4. ไม่มีบุตร 5. อายุงานในพีซีเอส 1-3 ปี
3. กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบข้อมูล เพื่อปรับปรุง

	<p>2. หาข้อมูลจากกลุ่มตามข้อ 2 เพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง โดย</p> <p>วิธีที่ 1 จัดทำแบบสอบถาม</p> <p>วิธีที่ 2 สุ่มตัวอย่างจากกลุ่ม เพื่อเรียกสัมภาษณ์</p> <p>3. พิจารณาข้อมูลเพื่อได้ และสรุปแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข</p>
--	---



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved