ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE OF HOME PRODUCT CENTER CO., LTD HEAD OFFICE

กิติดา เย็นคำ[1] และ ดร.กฤษฎา มูฮัมหมัด[2]

[1]นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, kingkoyz@gmail.com

[2]อาจารย์ที่ปรึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต, krisada.m@rsu.ac.th

---

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันใช้สถิติ t-test กับตัวแปร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F-Test กับตัวแปร สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความพึงพอใจในการทำงานคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุระหว่าง30-39 ปี การศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 6-8 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท ซึ่งพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับ .000* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับต่ำ (R=.489) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 23.9 (R Square=.239) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.327 (SEE=.327) และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับ .000* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับต่ำ (R=.263) มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 6.9 (R Square=.069) มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.361 (SEE=.361)

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

In this study, it is aimed to study the factors affecting employee satisfaction in workplace and to study factors supporting positive satisfaction motivators through employees in Home Product Center Public Company Limited.

The cluster sampling consisted of 302 persons who work for Home Product Center Public Company Limited (Head Office). The quantitative data processing was basically analyzed by using cronbach's alpha to test reliability at 70%. Descriptive statistics that use in this study are frequency, percentages, mean, and standard deviation. In addition, inferential statistics that use for analysis in this study are t-test independent using to distinguish between 2 groups of sex and using F-test to analyze status, age, education, work experience, and income. Moreover, Multiple Linear Regression was used to test hypothesis and find relationship between motivating factor, supporting factor, and satisfaction.

It is inferred that majority of the respondents are female, age between 30-39 years old, bachelor degree, working experience 6-8 years, and income range 15,001 – 25,000 baht. The statistic results proved that there is no relationship exists between demographic factors and satisfaction. Besides, the significance values for career acceptance, career opportunities, and compensation & welfare were less than 0.05. Therefore, we can conclude that there was a statistically significant correlation between satisfaction (dependent variable) and career acceptance, career opportunities, and Compensation & welfare as independent factors. The coefficient of correlation coefficient (R = .489) was 23.9% (R Square = .239). The error was 0.327 (SEE = .327) and the supporting factor for compensation and welfare. Factors affecting job satisfaction at the level of .000 * were statistically significant at the 0.05 level, with a low correlation coefficient (R = .263) with a predictive power of 6.9. (R Square = .069) with a discrepancy of 0.361 (SEE = .361).

Keywords: motivating factor, supporting factor, satisfaction motivators

1.บทนำ

ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมาพบว่าธุรกิจค้าปลีกวัสดุก่อสร้างและตกแต่งบ้านได้เติบโตขึ้นเพิ่มขึ้นจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่นิยมซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern trade) มากขึ้น เพื่อให้การดำเนินการครอบคลุมทุกกลุ่มของลูกค้า กลยุทธ์ที่บริษัทนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า ทั้งการให้บริการที่ครบวงจรและการสร้างความภักดีระหว่างลูกค้ากับแบรนด์ (loyalty program) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่าง ไม่เพียงแต่การเน้นตัวสินค้าเท่านั้น บริษัทยังได้ให้บริการที่ครบวงจร ตั้งแต่ออกแบบติดตั้งจนถึงซ่อมแซม ถือเป็นจุดขายสร้างความพอใจให้กับลูกค้าและดึงดูดให้ลูกค้ากลับมาซื้อสินค้าและใช้บริการได้เป็นอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าบริษัทจะมีผลการดำเนินการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากการบริหารงานบุคคลพบว่าอัตราส่วนของการขาดงานและการลาออกของพนักงานก็มีอัตราสูงเช่นเดียวกัน โดยบริษัทได้ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารบุคคลเพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ

เหมาะสมเข้าสู่องค์กรและการรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท รักองค์กร และมีความสุขกับงานที่ทำให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ นั่นคือการทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยบริษัทมองว่าการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความสุขของผู้ทำงานด้วย ถ้าองค์กรใดพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำส่งผลต่อการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานในบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาและค้นคว้า เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีผลมาจากการสร้างแรงจูงใจของบริษัท การศึกษาเรื่องดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของพนักงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ขึ้นแก่องค์กรได้อย่างแท้จริง

2.วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

3.ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรในการศึกษาได้แก่พนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน 1,478 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie& Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากตัวแปลอิสระและตัวแปรตามนำมาสร้างเป็นแบบ สอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้

ส่วนที่ 2 สอบถามเพื่อวัดปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกแต่ละด้าน การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารด้านวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางการสร้าง แบบสอบถามโดย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert – type Scale โดยให้ค่าของคำตอบเป็น 5 ช่วง เพื่อกำหนดค่าของคะแนนดังต่อไปนี้ ระดับความคิดเห็นคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ศึกษาความพึงพอใจการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ ใช้ระดับการวัดข้อมูล 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัทโฮมโปร ดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

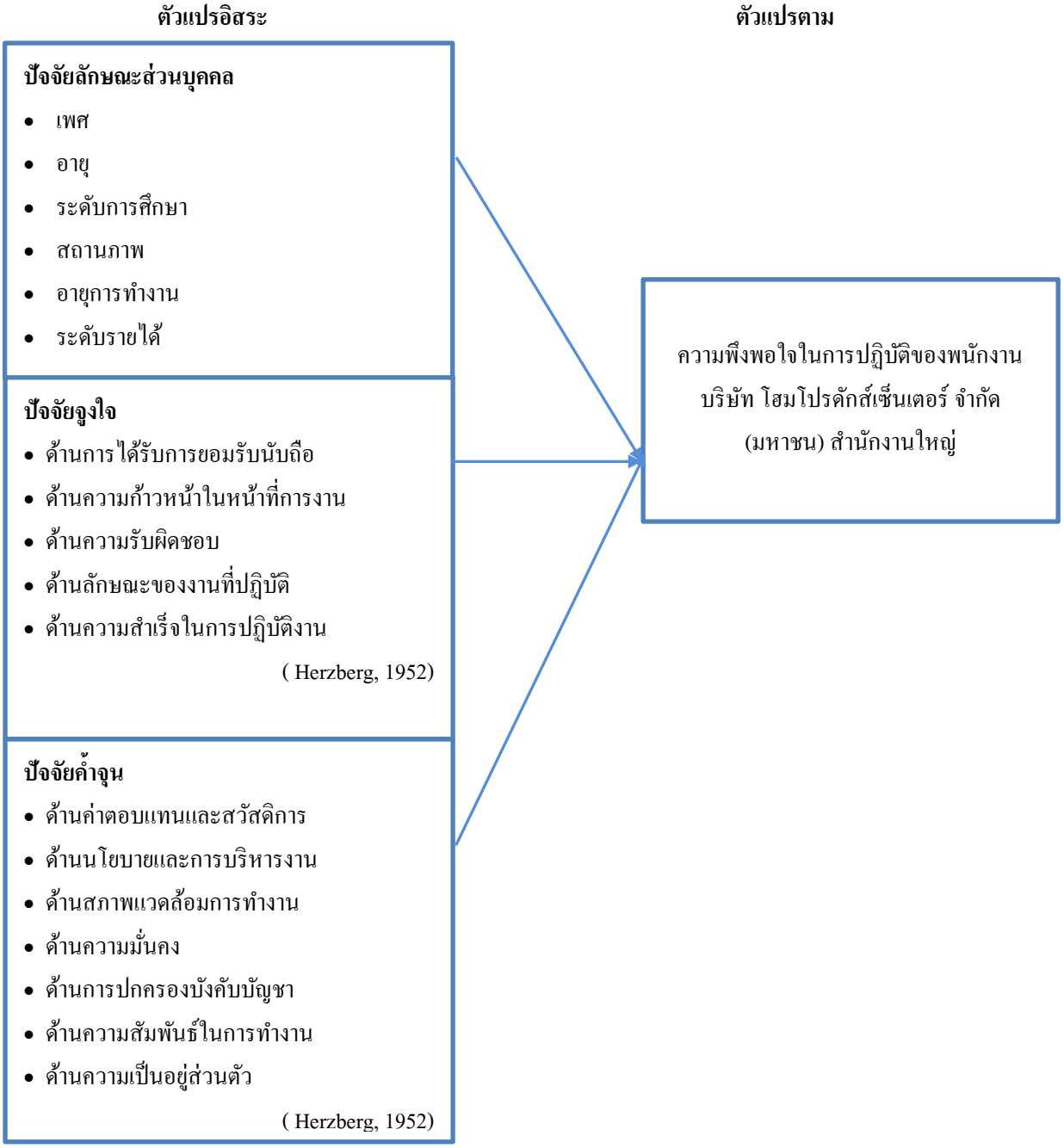
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับรายได้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบในการอธิบาย และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1. การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันใช้สถิติ t-test กับตัวแปร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติ F-Test กับตัวแปร สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน

2. การวิเคราะห์สมมติฐาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความพึงพอใจในการทำงานสถิติที่ใช้ในการทดสอบโดยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

กรอบวิจัย



4. ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ” ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน และได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ65.9) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง30 – 39 ปี (ร้อยละ 46.7) สถานะภาพโสด (ร้อยละ56.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ83.4) มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง6-8 ปี (ร้อยละ30.5) และรายได้ 15,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ34.4)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

ปัจจัยจูงใจ	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	1.741	.208		8.364	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X_1)	.180	.052	.198	3.481	.001*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(X_2)	.334	.053	.359	6.318	.000*
R=.482, R Square=.232, SEE=.326, F=45.220, Sig=.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทางสถิติ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจึงยอบรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

รูปแบบการเขียนสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$Y= 1.741 + 0.180X_1+0.334X_2$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = 0.198ZX_1+0.359ZX_2$

โดยที่ Y หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

X_1 หมายถึง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_2 หมายถึง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	2.698	.224		12.031	.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X_1)	.273	.061	.249	4.447	.000*
R= .249 , R Square=.062 ,SEE=.360, F=19.779 , Sig=.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทางสถิติ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายการและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคงของหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้นจึงยอบรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

รูปแบบการเขียนสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$Y= 2.698 + 0.273X_1$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$Z_Y = 0.249ZX_1$

โดยที่ Y หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

X_1 หมายถึง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

5. การอภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์แรม พุทธนุกุล(2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรีที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนกฤต ชัยแสนดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ลจำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้จากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานษริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในการทำงานของบุคลากรมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันแบ่งหน้าที่การทำงานโดยชัดเจน สามารถแสดงความสามารถในตัวแต่ละบุคคลได้ จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงตามการวิเคราะห์ตามข้อมูลสถิติข้างต้น

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักดิพงศ์ ธรรมอาชวกุล (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี มีผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัย ธนกฤต ชัยแสนดี (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทสายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ลจำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมาก รวมถึงจันทร์แรม พุทธนุกุล(2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ

นับถือและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่

โดยปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีความสัมพันธ์ทั้งนี้เนื่องมาจากผลงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีการกล่าวยกย่องชมเชยในการทำงานและรับฟังความคิดเห็น การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานเสร็จลุล่วงตามกำหนด ตามแนวคิดHerzberg (Herzberg'Two –Tactor Theory) ได้กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัย จันทร์แรม พุทธนุกุล(2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

โดยปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่มีความสัมพันธ์ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตามอายุงานที่เหมาะสม ได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ภายในองค์กรมีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ซึ่งเป็นการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานและพัฒนาองค์กรอีกด้วย ตามแนวคิดทฤษฎีHerzberg (Herzberg'Two –Tactor Theory) ที่กล่าวว่า การเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแคมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาได้กล่าวว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ด้านความต้องการความก้าวหน้า ทุกคนล้วนต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต อีกทั้งมีความหวังว่าความรู้ที่ได้สะสมและเรียนมาจะช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

จากสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บุคลากรมีความพึงพอใจเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในทุกปี และสวัสดิการที่องค์กรมีให้เหมาะสมกับความรู้ความสามรถของตัวพนักงานเอง ซึ่งในองค์กรในคำนึงถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อค้ำจุนบุคลากรให้เหมาะสมตามตำแหน่งอีกด้วย ทั้งนี้ แนวคิดทฤษฎีHerzberg (Herzberg'Two –Tactor Theory) ที่กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัย นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล(2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ องค์กรควรให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ เลือกวิธีการปฏิบัติงานได้เอง รวมถึงการมอบหมายให้พนักงานได้รับงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน สร้างความรู้ความสามารถ สร้างความชำนาญในการทำงานด้านอื่นให้มีทักษะในหลายด้าน เปิดโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร องค์กรควรแบ่งระบบงานที่ปฏิบัติให้มีแบบแผนเพื่อความชัดเจนในการทำงาน บุคลากรจึงได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยสร้างข้อกำหนดในการทำงาน (Job Description) เป็นแนวทางให้กับบุคลากรในองค์กรเดียวกัน ทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จโดยไม่รู้สึกยากลำบาก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรควรเลือกบุคลากรจากความรู้หรือที่ได้ศึกษามาให้ตรงกับด้านสายที่ปฏิบัติ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงมีความพึงพอใจกับงานที่ได้ทำ และทำให้บุคลากรจงรักภักดีกับองค์กร สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสนับสนุนองค์กรต่อไปได้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรส่งเสริมสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่มีครอบครัวเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานภายใต้องค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่มีครอบครัว รวมถึงส่งเสริมนโยบายและการบริหารงานจะเน้นที่กลุ่มผู้บริหารเท่านั้น องค์กรควรมีนโยบายที่ชัดเจนกับการทำงานที่เหมาะสม กำหนดแนวทางในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ชี้แจงโครงสร้างของบริษัทให้พนักงานทราบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติ สร้างความเข้าใจของพนักงานในนโยบาย เป้าหมายธุรกิจ เพื่อความสำเร็จในองค์กรและตรงตามเป้าหมายได้ สร้างความพึงพอใจแก่พนักงานและกลุ่มผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี).

ธนกฤต ชัยแสนดี. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด.*

นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. *วารสารการเมืองการปกครอง, 4(2),* มีนาคม – สิงหาคม 2557.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษาพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.*

วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัด ธนาคารออมสินเขตบางแค.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย).

ศักดิพงศ์ ธรรมอาชวกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี.*

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, lnc.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3),* pp. 607-610.