

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งมีแนวทางในการค้นคว้า สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝาย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่อยู่ฝ่ายต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. พนักงาน บริษัท อิมิซัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิมิสชันคอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วได้จัดการลงรหัสข้อมูล แล้วนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC + (Statistical package for science) ซึ่งทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการอธิบายวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับการอธิบายวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะการกระจายข้อมูล
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของพนักงานสองกลุ่ม ที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล จำกัด จำแนกตามเพศ ใช้การทดสอบที (t test)
5. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่าย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่มจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงาน

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 90 เป็นเพศชาย และร้อยละ 10 เป็นเพศหญิง อายุ พบว่า ร้อยละ 19.2 อายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 33.3 มีอายุระหว่าง 30-26 ปี ร้อยละ 30 มีอายุระหว่าง 35-31 ปี และ ร้อยละ 17.50 มีอายุ 36 ปีขึ้นไป

การศึกษา พบว่า ร้อยละ 50.8 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 17.5 มีระดับการศึกษาอนุปริญญา ร้อยละ 26.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 5 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ฝ่าย พบว่า ร้อยละ 56.7 อยู่ฝ่ายผลิต ร้อยละ 10.0 อยู่ฝ่ายวิศวกรรม ร้อยละ 15.8 อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิต ร้อยละ 7.5 อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 3.3 อยู่ฝ่ายจัดซื้อ ร้อยละ 3.3 อยู่ฝ่ายบัญชี/การเงิน ร้อยละ 3.3 อยู่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ร้อยละ 14.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 37.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3-2 ปี ร้อยละ 16.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-4 ปี ร้อยละ 31.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี

ตำแหน่งงาน พบว่า ร้อยละ 76.6 เป็นพนักงานร้อยละ 15 เป็นหัวหน้างาน ร้อยละ 6.7 เป็นผู้บริหารระดับกลาง ร้อยละ 1.7 เป็นผู้บริหารระดับสูง

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

2.5 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

จากการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

จากระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานด้านนโยบาย และการบริหารด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าเป็นความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษาของ Herzberg โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด เปรียบได้กับปัจจัยค้ำจุน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของบุคคล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นผลกระทบโดยตรง แต่เป็นตัวที่ขัดขวางการจูงใจในการทำงาน มิให้เกิดขึ้น ดังนั้น จึงต้องบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพหรือระดับที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอาจเปรียบได้กับแรงจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่ทำให้เกิดความต้องการทาง ด้านร่างกาย ความมั่นคงความต้องการทางสังคม ซึ่งเป็นระดับความต้องการขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 คือการมีสภาพทั่วไปที่ทำงานที่ดี มีบรรยากาศเป็นกันเองในหน่วยงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด เห็นว่า ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงมากกว่าปัจจัยในด้านอื่น ๆ

สำหรับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เปรียบได้กับปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งพนักงาน บริษัทอิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จะต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามฝ่ายโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความ สัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างสถานภาพของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า พนักงานบริษัท อีมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่าง

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา อุ้ยตา ซึ่งทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภายในสวนสัตว์เปิดเขาเขียว จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจ-พอใจอย่างยิ่ง

1. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน พบว่าความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสมรวมถึงการสื่อสารแบบสองทางที่บริษัทฯ ใช้ในการบริหาร

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนทุกปี และ ทุกคนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกับตามความสามารถ และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ได้รับการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความรักใคร่ใกล้ชิดทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชารวมถึงการที่ได้มีผู้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถ

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใจปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานโดยมองว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าจึงได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการของพนักงานตลอดจนค่าตอบแทนกับพนักงานตามความเหมาะสมของธุรกิจและรายได้ของบริษัทซึ่งนอกจากเงินเดือนแล้วบริษัทยังมีสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาภิกจ รวมถึงการประกันสุขภาพ แต่เนื่องจาก ตามธรรมชาติของมนุษย์ความต้องการในรูปของเงิน ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นความพึงพอใจของพนักงานส่วนใหญ่จึงยังอยู่ในระดับปานกลาง

จากตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่าย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่เพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย เพราะพนักงานหญิงจะทำงานในระดับสำนักงานทำให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ความต้องการในรูปของเงินเดือนไม่มีที่สิ้นสุด จะต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ อายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีอายุ มากกว่า 26 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพราะจากภาวะที่สูงขึ้นทำให้สามารถเข้าใจนโยบายของบริษัทดีขึ้น

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมุท จีวัลย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บริษัท เจนบรรเจิด จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมและรายด้านจำแนกตามฝ่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อจำแนกตามฝ่ายเป็นรายคู่ พบว่า ฝ่ายบัญชี/การเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ฝ่ายควบคุมการผลิต และฝ่ายผลิต เนื่องจากเป็นฝ่ายที่มีการทำงานโดยใช้เครื่องจักร ซึ่งในขณะที่ใช้เครื่องจักรพนักงานที่อยู่ในส่วนของการผลิต ย่อมต้องการความปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่ทำงาน โดยที่ไม่ต้องใช้เครื่องจักรอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในด้านความมั่นคงและปลอดภัยจากการทำงาน

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เขมิกา ปัญญาสังข์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท พี.เจ. ชลบุรี พาราเวด จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะเห็นว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่อย่างไรก็ตาม

ตาม ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดาพร บุญเพ็ง (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรีเฟส เทคดิง จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ดังนี้

บริษัทควรมีการพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพราะจากผลการวิจัยพบว่ายังมีพนักงานบางกลุ่มยังมีความไม่พึงพอใจควรมีการพิจารณาปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้บริษัทมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป

ในการประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ควรมีการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเป็นการประเมินความพอใจ และหาความต้องการของพนักงานโดยจะทำได้ข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุง ตลอดจนเป็นการทำให้พนักงานต้องการทำงานกับบริษัทมากขึ้น และอยู่กับบริษัทไปนาน ๆ ลดอัตราการขาดงาน และลาออกจากงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลไม่ใช่เป็นสิ่งถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น ในการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานดังกล่าวนี้ จึงควรมีการวัดผลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

2. เนื่องจากในการศึกษา และวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีระยะเวลาสำหรับการศึกษาวิจัยที่จำกัด จึงทำให้ศึกษาได้แต่เพียงพนักงานบริษัทบริษัท อิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในบริษัทอื่นๆเพื่อเปรียบเทียบผลหรือขยายการศึกษาในภาพรวมของหน่วยงานในระดับที่ใหญ่ขึ้น

3. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานบริษัทอิมิสชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด กับพนักงานบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น บริษัทยานยนต์ จำกัด และ บริษัทชมรม ออโตพาทย์ จำกัด