

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัย
เทคโนโลยีโพลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่

ผู้เขียน

นายพัฒนชัย ชายสุทธิ

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทุกคนของวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวน 288 ราย โดยศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีโพลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานเช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ โครงสร้างของตำแหน่งงานมีความชัดเจน ระบบความปลอดภัยของวิทยาลัยฯ สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง และสถานที่ทำงาน ปัจจัยย่อยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายการบริหารการจัดการและควบคุม นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ นโยบายการปรับค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำปี นโยบายด้านสวัสดิการ นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างานให้คำแนะนำและสอนงาน การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน สามารถเสนอแนะแนวทางใหม่เพื่อปรับใช้ในงานได้ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ความเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชา การวางตนของผู้บังคับบัญชา ปรึกษาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ความสะดวกเพียงพอ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม การร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง การปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น การช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพความเป็นอยู่จากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง การรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ จากใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และ ความยุติธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับน้อยได้แก่ เงินโบนัสประจำปี ความยุติธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน เงินรางวัลพิเศษ สวัสดิการสังคมเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพประกันชีวิต การลา (ป่วย กิจ พักผ่อน) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และ ผลการขึ้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีโปลิเทคนิคลานนา เชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เสมอ ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลางได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหางานได้ตามความเหมาะสม การได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร / ผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม ความภาคภูมิใจในอาชีพ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความต้องการ มีความต้องการเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นทำด้วยความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน มีโอกาสได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ได้เรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ จากการทำงาน และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ระดับน้อยได้แก่ ความเสมอภาค หรือ โอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อและดูงาน มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานอื่น ๆ มีการกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมเป็นไปตามหลักคุณธรรม

| | |
|----------------------------------|---|
| Independent Study Title | Job Satisfaction of Employees of Lanna Polytechnic Chiang Mai Technology College |
| Author | Mr. Pattanachai Chaisoot |
| Degree | Master of Business Administration |
| Independent Study Advisor | Dr. Kemakorn Chaiprasit |

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study job satisfaction of employees at Lanna Polytechnic Technology College, Chiang Mai. In this study, a questionnaire was used to collect data from all 288 employees at Lanna Polytechnic Technology College. The study was based on Herzberg's Two-Factor Theory: Hygiene Theory and Motivation Factor Theory. The data was analyzed by descriptive statistics, namely frequency, percentage and mean.

The results of the study showed that Polytechnic employees ranked their satisfaction towards the overall hygiene factors at the medium level. The sub-factors that they ranked at the high level were clear position structure, college's security system, workplace environment such as light and noise, and workplace. The sub-factors that they ranked at the medium level were control and management policy, academic improvement and training policy, annual salary adjustment policy, benefit policy, promotion policy, superior giving advice and training, clear job assignment, opportunity to suggest new approaches at work, fair administration, communication from superior, friendliness at work, superior showing interest in employees' work condition, superior reaching out for employees, superior's treatment towards employees, work atmosphere, sufficient equipment and facilities, appropriate work load, cooperation among employees, consultation when facing problems, opportunity for employees to give opinions, employees cooperating in order to reach goals, co-workers showing interest in employee's work condition, employees' enthusiasm in following command, superior listening to employees' opinions and

suggestions, recognition from superior, current salary, and lastly, fairness in promotion. The sub-factors that employees ranked at the low level were annual bonus, fairness in promotion, special bonus, social benefits such as insurance fund, taking leave of absence (sickness, personal matters, recreation), medical benefit, and previous year's salary raise.

For Motivation Factor study, it was found that the employees ranked their overall satisfaction at the medium level. The sub-factors which they ranked at the high level were opportunity to use their knowledge at work, and ability to always solve problems and overcome obstacles. The sub-factors which they ranked at the medium level were work reaching targeted goals, feeling part of the success, opportunity to engage in problem solving, praise and compliments, recognition from organization and superior, acceptance from co-workers, social acceptance and respect for their career, pride in their work, work challenge, work allowing for creativity, work corresponding to employee's skills, work corresponding to employee's need, need to be independent at work, work corresponding to educational background, opportunity to take part in decision making, opportunity to use ability to the fullest, important jobs being assigned to employee, responsibility being given to employee without close supervision, opportunity to do challenging jobs, appropriate work load, opportunity for salary raise, gaining knowledge, skills and experience from working, and lastly, opportunity for self-improvement. The sub-factors that the employees ranked at the low level were equal opportunity for promotion, opportunity for further education and academic trips, work rotation, clear promotion process, and fairness in promotion.