

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
Job Satisfaction of Gen Y at CPF (Thailand) Public Company Limited**

วิวัฒน์ เครือดวงคำ
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wiwat Kreadoungkum
E-mail: wiwat1002@gmail.com
Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่ม Gen Y กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางอินเทอร์เน็ต (Online Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามใน Google Form และส่ง Link แบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตดังกล่าวผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) Line application โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ชุดผ่านแบบสอบถามซึ่งมีจำนวน 48 ข้อ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการทดสอบสถิติ t-test, f-test

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยไม่เกิน 20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานและมีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.68$ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านตัวงาน มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.82$ ผลการวิเคราะห์ราย

ด้านได้แก่ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ $\bar{X} = 3.99$ (ระดับมาก) ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ $\bar{X} = 4.21$ (มากที่สุด) ด้านลักษณะของงาน $\bar{X} = 3.73$ (ระดับมาก) ด้านความรับผิดชอบในงาน $\bar{X} = 3.92$ (ระดับมาก) และด้านความก้าวหน้าในงาน $\bar{X} = 3.26$ (ระดับมาก) 2) ด้านสภาพแวดล้อมของงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.55$ ผลการวิเคราะห์รายด้านได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท $\bar{X} = 3.65$ (ระดับมาก) ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา $\bar{X} = 3.79$ (ระดับมาก) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน $\bar{X} = 3.81$ (ระดับมาก) ด้านค่าตอบแทน $\bar{X} = 3.22$ (ระดับมาก) และด้านสถานที่การทำงาน $\bar{X} = 3.08$ (ระดับปานกลาง) จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One-way ANOVA และค่า t-test พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ที่แตกต่างกันไม่พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y ที่แตกต่างกัน แต่ อายุและระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y ที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; การปฏิบัติงาน; เจนเนอเรชั่นวาย

ABSTRACT

Job Satisfaction of Gen Y at CPF (Thailand) Public Company Limited. This research aims to measure the level of job satisfaction of Gen Y employees at CPF (Thailand) Public Company Limited Find to the relationships between personal factors of Gen Y employees, and job satisfaction in CPF (Thailand) Public Company Limited.

The major finding were as the following online questionnaires and The researcher made on Google Form and send online questionnaires link to email, line application and The samples consisted of 300 sets by questionnaires, which has a total 48 questions, From data collection used for data analysis included frequency, average, standard deviation and hypothesis testing consisted of t-test, f-test.

The results revealed that the majority of the respondents are female, ages between 26 - 30 years, single status, undergraduate students, average income no more than 20,000 baht, Most of them are employee level and have a working period 5 – 10 years, The job satisfaction of Gen Y employees are high level ($\bar{X} = 3.68$) . Classification in 2 sides are as follows 1) Job has a high level of satisfaction ($\bar{X} = 3.82$). Analysis result such as Job succession $\bar{X} = 3.99$ (High level). Accepted $\bar{X} = 4.21$ (The most level). Characteristic $\bar{X} = 3.73$ (High level). Responsibilities $\bar{X} = 3.92$ (High level). And Progressive $\bar{X} = 3.26$ (High level). 2) Job environment has a high level of satisfaction ($\bar{X} = 3.55$). Analysis result such as Policy and Company Management $\bar{X} = 3.65$ (High level). Supervisor Relationship $\bar{X} = 3.79$ (High level). Relationship with Colleagues $\bar{X} = 3.81$ (High level). Compensation and Workplace $\bar{X} = 3.08$ (Medium level). From hypothesis testing by one-way ANOVA and t-test findings Gen Y employees has gender, graduation, job

positions, average income to different had the same job satisfaction but Gen Y employees of the age and working period have different performance satisfaction at the 0.05 significant level.

Keyword : Satisfaction, Performance, Generation Y

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรครั้งสำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนจำนวนประชากรในวัยทำงานและวัยเด็กลดลง เนื่องจากอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างด้านประชากรที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้คนกลุ่ม Generation Y ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2537 ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น เป็นแรงหลักในกลุ่มของวัยทำงาน พร้อมกับค่านิยมและแนวคิดในแบบ Generation Y อาทิ การให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาส่วนตัว (Work-Life Balance) ความต้องการที่เป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurship) เป็นต้น อีกทั้งยังต้องทำงานร่วมกับกลุ่มคนใน Generation อื่นๆ ที่มีแนวคิดและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันตามวัย กลุ่ม Generation Y จึงถือเป็นความท้าทายขององค์กรในการบริหารจัดการเป็นอย่างมาก (นริศ สุธะวิญญู, 2559)

ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากในชีวิตมนุษย์ องค์กรจึงต้องมีการศึกษากำหนดปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต้องส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งแสดงออกด้วยอารมณ์ความรู้สึก ความนึกคิดและพฤติกรรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะสร้างความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความรักในองค์กรแล้วแน่นอนว่าจะส่งผลดีกับองค์กรเป็นอย่างดี

จากที่มาของปัญหาและความสำคัญของปัญหาลักษณะนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมุ่งหวังให้ให้องค์กรนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือวางแผนทางด้านการจัดการและด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่ม Gen Y กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายใน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน Gen Y ที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงาน Gen Y ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงาน Gen Y ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงาน Gen Y ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงาน Gen Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงาน Gen Y ที่มีระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2. ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 823 คน (ที่มา:ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่: บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานแปรรูปไข่ หนองจอก และ โรงงานแปรรูปสุกร เลขที่ 32/2 หมู่ 7 แขวงลำต้อยติ่ง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร 10530

4. ขอบเขตด้านเวลา: ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลงานวิจัยนำเสนอผลงานและทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ในช่วงเดือนตุลาคม 2563 – ธันวาคม 2563

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยนี้มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้แก่การศึกษาข้อมูลจากหนังสือบทความวารสาร รายงานวิจัย ผลการสำรวจที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาความวิธีการสำรวจ (Survey Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยส่งแบบสอบถาม 2 วิธี

2.1 แบบสอบถามส่งทางอินเทอร์เน็ต (Online Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามใน Google Form และส่ง Link แบบสอบถามทางอินเทอร์เน็ตดังกล่าวผ่านไปทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) Line Application พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

2.2 แบบสอบถาม Questionnaires ส่งต่อให้กับพนักงานกลุ่ม Gen Y ในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งหมด 823 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคคลบริษัทฯ)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 823 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามาเน่ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ที่ใช้ช่วงความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05

N = ขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยแทนค่าขนาดของประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 823 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 300 ชุด

ดังนั้น เพื่อความเหมาะสมจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 300 ตัวอย่าง

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ พนักงาน เป็นจำนวนทั้งหมด 300 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษางานวิจัยในหัวข้อ “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)” ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้ เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสรุปลักษณะ และข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรได้แก่ นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

2.2 การวิเคราะห์ Factor Analysis เพื่อจัดกลุ่มปัจจัยที่สัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ที่มีอายุระหว่าง 26 – 40 ปี จากปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา และข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับ พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือระดับ Supervisor/ผู้จัดการแผนก คิดเป็นร้อยละ 39.7 รายได้เฉลี่ยต่อ เดือนไม่เกิน 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.0 และ ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.68$ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวงานและด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านตัวงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.82$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า

1.1 ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.99$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คืองานที่ท่านทำกำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สามารถทำให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย,งานที่ท่านทำอยู่นั้นเป็นงานที่ท่านสามารถทำให้สำเร็จได้ในวันเวลาที่กำหนด และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำนั้นท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ด้วยตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ ตามลำดับ

1.2 ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.21$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ขัดต่อกฎหมายและกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่นั้นเป็นงานที่หน่วยงานของท่านให้การยอมรับ,งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้รับการยอมรับจากสังคม และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำอยู่นั้นได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและคนรอบข้าง ตามลำดับ

1.3 ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.73$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านทำมีความท้าทายชัดเจนและไม่ซับซ้อน,งานที่ท่านทำมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความถูกต้อง และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำมีปริมาณงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ตามลำดับ

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.92$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ไม่ว่างานที่ท่านรับผิดชอบจะสำเร็จหรือมีปัญหา ท่านต้องรับผิดชอบในผลงานของท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านเข้าใจและยอมรับในขอบเขตความรับผิดชอบในงานของท่าน,งานของท่านระบุความรับผิดชอบไว้ชัดเจน และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีอำนาจหน้าที่และขอบเขตการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.26$ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ตำแหน่งที่ท่านทำอยู่มีโอกาสที่จะเติบโตสูงขึ้นไปอีกตามโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของบริษัทเสมอๆ,ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ในงานที่ก้าวหน้าขึ้นไป และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามผลงาน ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมของงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.55$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.65$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ นโยบายของหน่วยงานของท่าน สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและบริษัท, บริษัทมีนโยบายการบริหารงานที่ปฏิบัติได้จริง และอันดับสุดท้าย คือ การสื่อสารนโยบายของบริษัทมีความทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.79$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และเป็นที่ปรึกษาของท่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือแนะนำและสอนงานแก่ท่าน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน, ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของท่าน และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานอย่างเหมาะสมให้กับท่าน ตามลำดับ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.81$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในการทำงานปกติและเมื่อเกิดปัญหาในงาน, ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ และอันดับสุดท้าย คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันในงานและนอกงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

2.4 ด้านค่าตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.22$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ สวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ ในสายงานเหมือนกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับโบนัสประจำปีที่เหมาะสม, ตลอดจนอายุงานของท่านท่านได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามอายุงานผลงานสอดคล้องกับค่าจ้างในตลาดแรงงาน และอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ในสายงานที่เหมือนกัน ตามลำดับ

2.5 ด้านสถานที่การทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.08$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ บริษัทมีการจัดการระบบความปลอดภัยเช่นทางหนีไฟป้ายห้ามและป้ายเตือนรวมไปถึงการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย, เวลาในการทำงานยืดหยุ่นและสามารถทำงานนอกสถานที่ได้โดยติดต่อกันผ่านทางออนไลน์ และอันดับสุดท้าย คือ สถานที่ทำงานมีพื้นที่ให้บริการเช่นห้องออกกำลังกายห้องกาแฟห้องพักผ่อน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านตัวงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านสถานที่ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านตัวงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านสถานที่ ไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถอภิปรายผลดังนี้

พนักงานกลุ่ม Gen Y มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.68$ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ รองลงมาคือ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านสถานที่ทำงาน ตามลำดับ

ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.99$ ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Gen Y มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานไว้ชัดเจน และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร คงโพ (2559) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้อธิบายถึงความสำเร็จในการทำงานที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปรารถนาในผลงานสำเร็จแห่งงานนั้น

ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.21$ ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและคนรอบข้าง งานที่ทำไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบของบริษัท ส่งผลให้ภาพรวมงานที่ได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย สุธานี นุกุลยิ่งอารี (2555) การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้อธิบายถึงงานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความยินดี ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของผลงาน

ด้านลักษณะของงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.73$ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งงานที่ทำมีความท้าทาย ชัดเจนและไม่ซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโลธร แจ่มจรัส (2557) คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้อธิบายถึงลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำ งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ โดยองค์การจะต้องทำให้พนักงานรู้งานนั้นมีความสำคัญพนักงานมีความหมายต่อกระบวนการทำงานนั้นเพื่อให้พนักงานแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.92$ ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานเข้าใจและยอมรับในขอบเขตความรับผิดชอบในงาน และไม่ว่างานที่รับผิดชอบจะสำเร็จหรือมีปัญหาก็ต้องรับผิดชอบงานของตนเอง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี หนูกลิ้งอารี (2555) การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธัญพร สุวรรณคาม,2559) ได้อธิบายความรับผิดชอบต่อเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.26$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ตำแหน่งที่ทำงานอยู่มีโอกาสที่จะเติบโตสูงขึ้นไปอีกตามโครงสร้างขององค์กร และท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของบริษัทเสมอ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอยุธยาประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธัญพร สุวรรณคาม,2559) กล่าวว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัท ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.65$ ทั้งนี้เป็นเพราะนโยบายของของหน่วยงานที่ทำความสอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกับนโยบายขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและและการบริหารงานบริษัทอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธัญพร สุวรรณคาม ,2559) ได้อธิบายถึง นโยบายและการบริหารเป็นการจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพทำให้บริษัทได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบริษัทไว้ชัดเจน นโยบายและการบริหารงานในแต่ละด้าน หลักการเป้าหมายและการดำเนินงาน รวมถึงการจัดทำระบบติดตามผลการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารในบริษัทและบริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบด้านความยุติธรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.79$ ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่และเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และสอนงานแก่พนักงานเมื่อพบปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธัญพร สุวรรณคาม,2559) ได้อธิบาย

ถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการซึ่งการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภานหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก $\bar{X} = 3.81$ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Gen Y จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานปกติและเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรณัฐ เกลียวทอง (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา:พนักงานธนาคารออกสินในสังกัดเขตเลยและเขตหนองบัวลำภู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม,2559) ได้อธิบายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็น กิริยา วาจา ท่าทางต่างๆที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.22$ ทั้งนี้พนักงานเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่รับผิดชอบรวมถึงสวัสดิการที่พนักงานได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆในสายงานเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม,2559) ได้อธิบายถึงค่าตอบแทนระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับเงินเดือนต่ำ

ด้านสถานที่การทำงาน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.08$ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ บริษัทมีการจัดการระบบความปลอดภัย เช่น ทางหนีไฟ บำบัดน้ำและป้ายเตือน รวมไปถึงการอบรมด้านความปลอดภัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม และสถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญญา สัตยธรรม (2550) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานที่การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzber'1959 อ้างถึง ธนัญพร สุวรรณคาม,2559) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ซึ่งทางบริษัทควรดูแลด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด ปลอดภัย สร้างความพึงพอใจต่อสภาพที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าภาพรวมของด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปประโยชน์ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือวางแผนทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจต้องแก้ปัญหาโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและดำเนินการทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและความรู้ให้กับพนักงาน ซึ่งในการทำการแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรมีการวัดผลในทุกๆปีเพื่อประเมินศักยภาพของหน่วยงาน

2. ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการเปรียบเทียบเงินเดือนที่พนักงานได้รับกับบริษัทอื่นๆในสายงานที่เหมือนกัน รวมถึงการพิจารณาการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมตามอายุงานหรือผลงาน เป็นต้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นอีกด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ และพบว่าพนักงาน Gen Y ที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี กลุ่ม Gen Y ส่วนใหญ่ในยุคปัจจุบันให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นความสะดวกสบาย เป็นต้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะผู้ที่เกี่ยวข้องปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน อาทิเช่น สถานที่ทำงานควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เวลาในการทำงานควรมีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานนอกสถานที่ได้โดยการติดต่อผ่านทางออนไลน์ รวมถึงสถานที่ทำงานควรมีพื้นที่ให้บริการ ห้องออกกำลังกาย ห้องกาแฟ ห้องพักผ่อน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจมีความไม่ครบถ้วนในการตอบของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อทดสอบผลวิจัยที่ได้ ตลอดจนอธิบายผลการวิจัยในเชิงลึกเพื่อเป็นการต่อยอดผลงานวิจัย

