

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC

ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ

The Job Satisfaction of the Employees of ABC Co., Ltd.

in Samutprakarn Province

สรลนุช หิรัญรักษ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarunnush Hirunruk

Sarunnush.hir@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน โดยจำนวนประชากรที่ใช้ในการทดสอบวิจัยในครั้งนี้ทั้งสิ้น 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t-test และ F-test (One way ANOVA) ในการหาค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในด้านตัวงาน (Job) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.23) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.12) รองลงมาคือ งานที่ได้สำเร็จมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.35) , ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.21) , ลักษณะของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 2.77) , และงานที่มีความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 2.66) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.58) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ เงื่อนไขและสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.91) ,สวัสดิการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.77) , ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.31) , นโยบายบริษัทมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.23) , และด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.15) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ และอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ , การปฏิบัติงาน , พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The purpose of this research were to study 1) Analyze the job satisfaction of the employees of ABC Co.,Ltd. In Samutprakarn province and 2) Compare job satisfaction of the employees of ABC Co.,Ltd. In Samutprakarn province classifying according to their demographic factors . The population for this research were seventy five employees ABC Co.,Ltd. In Samutprakarn province The research tool was the questionnaire. The data received were analyzed by descriptive statistics [these were , percentage, mean, and standard deviation], and inferential statistics [t-test , f-test (Oneway ANOVA)]. If the difference with pair-wise comparisons at 0.05 was found, the Least Significant Difference (LSD) was used to determine the difference

The results of the analysis of the overall employee satisfaction level It was at the moderate level with mean (3.40). Job satisfaction was at a moderate level. has a mean (3.23), where the side with the highest mean is The tasks accepted were averaged (4.12), followed by tasks accomplished with average (3.35), responsibility averaged (3.21), the nature of the work performed. There were mean (2.77) , and work progress was mean (2.66), respectively. And when considering the job environment satisfaction (Job Environment), employee satisfaction was at a high level with an average (3.58). The aspect with the highest mean was the relationship with colleagues. average (4.04), followed by conditions and working conditions were averaged (3.91), welfare was average (3.77),

relationship with supervisors were averaged (3.31), the company's policy is average (3.23), and the salary is average (3.15), respectively.

In term of the results of the hypothetical testing, the respondents were from different gender , age not significance difference level of 0.05. On the other hand , the respondents who were form different position , department in job satisfaction at statistical significant level of 0.05.

Key Words: Job Satisfaction , Work Performance , Company Employees

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ และนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงต้องหันมาใส่ใจ ในทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุด หนึ่งในสิ่งที้องค์กรต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่นๆ ก็คือ “ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในองค์กรระยะยาว

บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่น และยังมีอีกหลายสาขาทั่วโลก ประกอบธุรกิจประเภท ซ่อมและขายไป จำพวกพลาสติก พลาสติกกันสนิม Boselon เป็นฟิล์มที่ป้องกันสนิมที่มีคุณสมบัติระเหยง่าย ที่บริษัท ได้นำมาทำเป็นสินค้าครั้งแรกในโลกเมื่อปีค.ศ 1969 และถูกนำมาใช้ในแขนงสาขาต่างๆ อย่างกว้างขวางนับตั้งแต่รถยนต์ , เครื่องจักร, เหล็กกล้า เป็นต้น ฟิล์มป้องกันสนิม กระจายตัวโดยมีสารป้องกันสนิมที่มีคุณสมบัติระเหยง่ายเป็นส่วนประกอบหลักภายในฟิล์ม กรณีหากห่อหุ้มผลิตภัณฑ์โลหะด้วย Boselon แล้ว สารป้องกันสนิมจากภายในฟิล์มจะระเหยหรือสังเคราะห์ไปตามลำดับ และแสดงผลการป้องกันสนิมขึ้นมา นอกจากนี้ยังจำหน่ายสินค้าประเภท พลาสติกกันการกระแทก (Air Bubble) และสารดูดความชื้น ซึ่งมีจำหน่ายสินค้าภายในประเทศ และส่งออกไปยังต่างประเทศ บริษัทฯในไทย ได้ก่อตั้งมาแล้ว 23 ปี จากความสำเร็จอันยาวนานของบริษัทฯ องค์กรสามารถไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือ ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างสูงสุด ที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างสูงสุด องค์กรจึงจะสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้

ดังนั้นองค์กรจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยใดบ้าง ที่มีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน

ตำแหน่งงาน หน่วยงาน

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

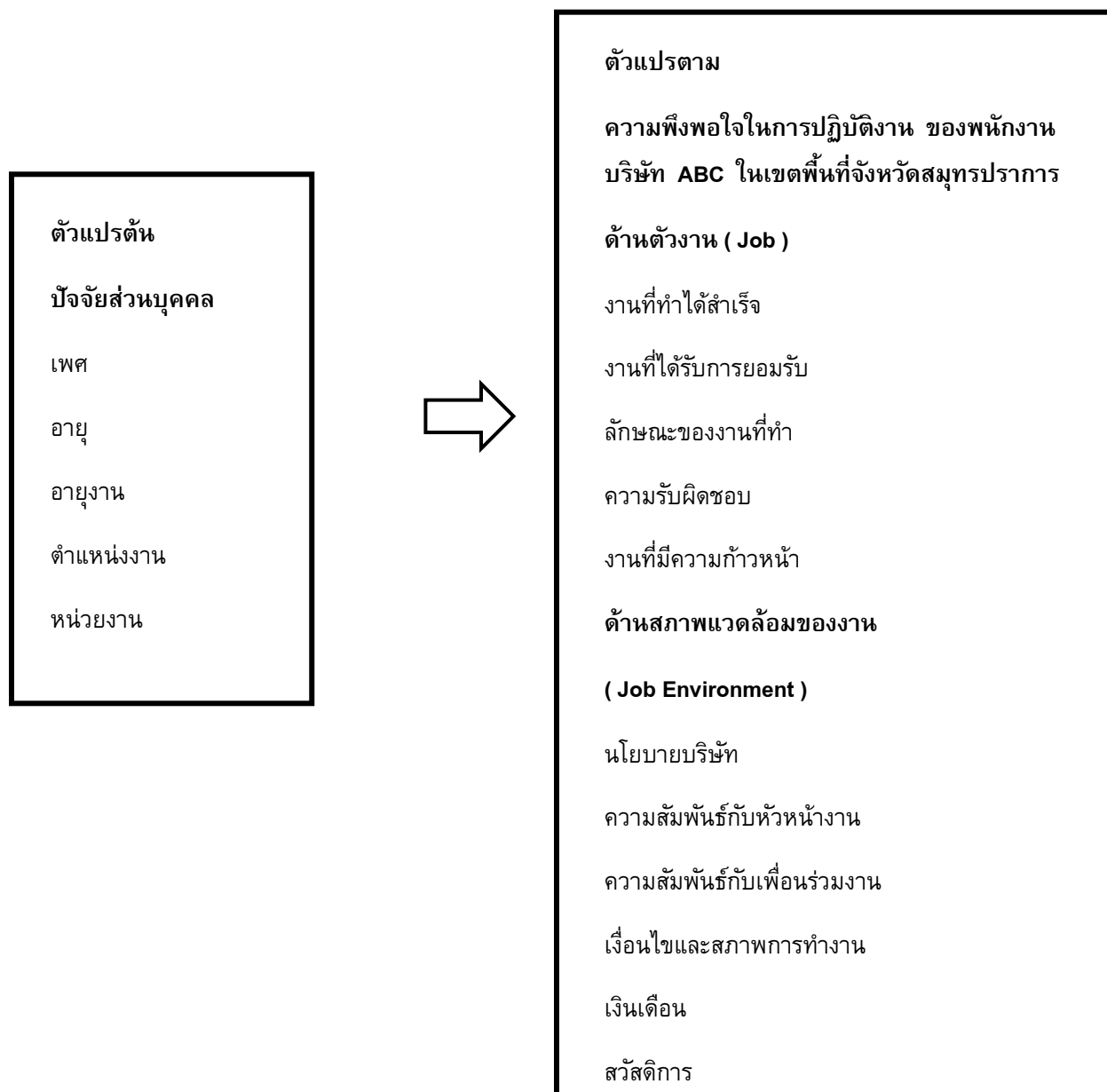
- 1.ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 75 คน
- 2.ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่ช่วง พฤษภาคม – กรกฎาคม 2564 รวมระยะเวลา 3 เดือน เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดความล่าช้าจากการเก็บข้อมูล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.ทราบระดับความพึงพอใจด้านตัวงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.ทราบระดับความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของงาน ของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่ จังหวัดสมุทรปราการ
- 3.เป็นแนวทาง ในการพัฒนาปรับปรุงด้านตัวงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน เพื่อให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงสุด
- 4.เพื่อพัฒนากลไก ในการดูแลรักษาคนเก่ง ให้อยู่กับองค์กรยาวนาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ตัวแปรต้น ได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวกำหนด คือ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน ในตัวแปรตามได้นำแนวคิดทฤษฎีตามหลักของ Herzberg มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย โดยได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านตัวงาน (Job) และ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors Theory) ของ Herzberg ได้ศึกษาและพบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

ด้านตัวงาน (Job)

- 1.งานที่ทำได้สำเร็จ คือการที่สามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ และสามารถใช้ความคิดของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ
- 2.งานที่ได้รับการยอมรับ คืองานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือของบุคคลอื่นๆ รวมถึง ช่วยให้ดำรงเลี้ยงชีพได้อย่างภาคภูมิใจ
- 3.ลักษณะของงานที่ทำ คือลักษณะของงานตรงกับขอบเขตเนื้อหาของงานที่ได้ตั้งไว้ มีการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำหายและสนใจในการปฏิบัติงาน
- 4.ความรับผิดชอบ คืองานที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ มีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 5.งานที่มีความก้าวหน้า คืองานที่มีเส้นทางการเจริญเติบโต สามารถสร้างสรรค์ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานได้

ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

- 1.นโยบายบริษัท คือการที่บริษัทมีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีการมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 2.ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือการที่สามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือการที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- 4.เงื่อนไขและสภาพการทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอ และมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 5.เงินเดือน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบ
- 6.สวัสดิการ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการดำรงเลี้ยงชีพ

ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดในทฤษฎีของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยคำนึงถึงปัจจัยในด้านตัวงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญและมีความจำเป็น หากมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้ว จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 75 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำไปประมวลผลในลักษณะการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีทั้งหมด 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านตัวงาน (Job) ประกอบไปด้วย งานที่ทำได้สำเร็จ , งานที่ได้รับการยอมรับ , ลักษณะของงานที่ทำ , ความรับผิดชอบ , งานที่มีความก้าวหน้า

2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ประกอบไปด้วย นโยบายบริษัท , ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน , ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน , เงื่อนไขและสภาพการทำงาน , เงินเดือน , สวัสดิการ

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) กำหนดให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของ ตามแนวคิด Likert Rating Scales ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และเพศหญิงจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด มี 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 ในด้านอายุงานพบว่าช่วงอายุต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 38 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70 รองลงมาคือช่วงอายุงาน 5 - 10 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และช่วงอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน Staff มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60 ตำแหน่ง Sub Leader ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และตำแหน่ง Assistant Manager ขึ้นไปจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 และโดยส่วนใหญ่พนักงานจะอยู่ในหน่วยงาน Delivery และ STORE & SQBP จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56 ถัดมาคือ หน่วยงาน Account , Purchase , Admin จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และหน่วยงาน Sales , Sales Assistant , QA จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามด้านตัวงาน (Job) อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.23) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.58)

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าเพศชายพึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.20) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.57) ส่วนเพศหญิงพึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.40) ถัดมาด้านอายุ พบว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.18) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.54) อายุ 30 – 40 ปี พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.24) ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.57) และอายุ มากกว่า 40 ปีขึ้นไปพึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.26) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.58) ถัดมาด้านอายุงาน พบว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.23) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.58) อายุงาน 5 – 10 ปี พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.20) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.51) และอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.24) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.63) ถัดมาด้านตำแหน่งงาน ถัดมา ด้านตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่ง Staff พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.16) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.55) ตำแหน่ง Sub Leader ขึ้นไป พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.29) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.58) และตำแหน่งงาน Assistant Manager ขึ้นไปพึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.34) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.68) และปัจจัยสุดท้ายด้านหน่วยงานพบว่า หน่วยงาน Sales , Sales Assistant , QA พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.28) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.56) หน่วยงาน Delivery , Store&SQBP พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.15) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.56) และหน่วยงาน Account , Purchase , Admin พึงพอใจในภาพรวมด้านตัวงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.33) , ด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.65)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน (Job)

1.1 งานที่ได้รับการยอมรับ พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ และอายุงาน มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านตำแหน่งงานพบว่า ตำแหน่ง Staff มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ในส่วน ตำแหน่ง Staff Leader ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากงานที่พนักงานได้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานสามารถดำรงเลี้ยงชีพได้อย่างภาคภูมิใจ

1.2 ลักษณะของงานที่ทำ พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เกิดจากงานที่ได้

ปฏิบัติตรงกับความมุ่งหวังของพนักงาน แต่อาจจะมีการปฏิบัติงานในบางส่วนที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อาทิ การเข้ารับการอบรม สัมมนา จากสถานการณ์ปัจจุบัน การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จึงทำให้บริษัทงดให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานจากภายนอก รวมถึงการสอนงานจากหัวหน้างานที่ไม่ได้รับการถ่ายทอดได้เท่าที่ควร จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 งานที่มีความก้าวหน้า พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนออกมาในระดับน้อยที่สุด โดยด้านเพศ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของอายุ พบว่า พนักงานอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ยังมีพนักงานหลายคน ที่ไม่ได้รับการเติบโตในสายงานอาชีพ จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ลำดับถัดมา ในส่วนของอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ อายุงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ลำดับถัดมาในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับ Staff และ Assistant Manager ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงาน ระดับ Staff ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างกัน และลำดับสุดท้าย หน่วยงาน Sales , Sales Assistant , QA และ Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในส่วนของหน่วยงาน Purchase , Account , Admin มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ยังมีความเชื่อถือในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีมาตรฐาน แต่เนื่องด้วยไม่มีการแจ้งกับตัวพนักงานอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้พนักงานไม่ทราบสถานะในการปฏิบัติงานจากการประเมินผลงานว่าอยู่ในระดับใด จึงทำให้ได้รับความพึงพอใจในการประเมินผลในระดับปานกลาง อีกทั้งช่องทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพ บางตำแหน่งไม่มีการเจริญเติบโตมารองรับ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีการเจริญเติบโตในสายอาชีพได้เห็น หรือในบางหน่วยงานกระบอกตำแหน่งไม่สามารถไปต่อได้ จึงทำให้พนักงานต้องอยู่ในระดับนั้น จึงเกิดความไม่พึงพอใจเท่าที่ควร ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

2.1 นโยบายบริษัท พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในนโยบายที่ได้กำหนด และผู้บริหารสามารถนำมาปฏิบัติได้ตามที่ตั้งเป้าไว้ อีกทั้งแผนงานที่ได้มีการแถลงในแต่ละปี ทุกหน่วยงานสามารถนำมาปรับใช้ได้จริง แต่ในส่วนวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน อาจไม่สอดคล้องกับนโยบายที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการมอบหมายอำนาจที่ชัดเจน แต่ใช้ผลลัพธ์แตกต่างจากเดิม ซึ่งได้ให้ผลลัพธ์ที่เท่ากัน แต่พนักงานอาจมีความรู้สึกพึงพอใจไม่มากเท่าที่ควร จึงให้ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เพศหญิงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของอายุ อายุงาน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนของตำแหน่งงานพบว่า ตำแหน่ง Staff และ Sub Leader ขึ้นไปมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่ตำแหน่งงาน Assistant Manager ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความแตกต่างกัน และ หน่วยงาน Sales , Sales Assistant , QA และ Account , Purchase , Admin มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ในส่วนของหน่วยงาน Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกัน พนักงานส่วนใหญ่สามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่ในส่วนการให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน คาดว่าในช่วงหลังบริษัทมีมาตรการสอบถามเรื่องการใช้ชีวิตของพนักงานมากขึ้น จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 พนักงานอาจรู้สึกถึงการไม่ได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ทำให้ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วนตำแหน่งงาน Staff และ Assistant Manager ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ตำแหน่ง Sub Leader ขึ้นไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และในส่วนหน่วยงาน พบว่า Sales , Sales Assistant , QA และ Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ในส่วนหน่วยงาน Account , Purchase , Admin พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พนักงานสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเพื่อนร่วมงานยังให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี จึงทำให้ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4 เงื่อนไขและสภาพการทำงาน พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานมีความพึงพอใจในส่วนสถานที่ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และสะดวกต่อการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบริษัทคำนึงถึงจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล อีกทั้งเครื่องมือต่างๆที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บริษัทไม่ลังเลที่จะจัดหาให้กับพนักงาน เพื่อความปลอดภัยและความเหมาะสมอย่างสูงสุด แต่ในขณะเดียวกันบางหน่วยงานจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในส่วนนี้อยู่ในระดับปานกลาง แต่โดยภาพรวมพนักงานมีการดูแลพนักงานทุกคนให้มีความปลอดภัยจากการทำงานเป็นอย่างดี และเหมาะสมที่สุด จึงทำให้ภาพรวมในเงื่อนไขและสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.5 เงินเดือน พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ไม่แตกต่างกัน โดยในส่วนเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากบริษัทได้มีการจ่ายเงินเดือนอย่างมีความยุติธรรม อ้างอิงตามค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนด อีกทั้งที่ได้กล่าวไปในส่วนของการเลื่อนตำแหน่งอย่างไม่มีเกณฑ์รูปธรรมออกมาให้พนักงานได้เห็น จึงทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยค่าเฉลี่ยออกมาน้อยที่สุด รวมถึงบางหน่วยงานเงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น แต่บริษัทได้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน ที่ได้ปฏิบัติงานอย่างหนักให้กับบริษัทในทุกหน่วยงาน ซึ่งภาพรวมจึงทำให้ระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือน ออกมาในระดับปานกลาง

2.6 สวัสดิการ พบว่าหากจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และ หน่วยงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่พนักงานมีความพึงพอใจในส่วนค่ารักษาพยาบาล ที่บริษัทได้จัดหาให้ เนื่องจาก ณ ปัจจุบันพนักงานมีความวิตกในด้านร่างกายมากยิ่งขึ้น จาก

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 หรือก่อนจะเกิดการระบาดของโรคนี้ พนักงานสามารถเข้ารับการรักษาโรงพยาบาลที่พนักงานมีสิทธิ์ประกันสังคม โดยใช้ประกันกลุ่มของบริษัทไปคู่กัน พนักงานจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกินจากสิทธิ์ประกันสังคม ซึ่งในส่วนนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานได้เป็นอย่างสูง อีกทั้งยังลดเวลาในการรอคอยจากสิทธิ์การรักษาประกันสังคม ที่มีผู้เข้าใช้สิทธิ์เป็นอย่างมาก อีกทั้งสิทธิ์การลาหยุดต่างๆ โดยหากพนักงานผ่านการทดลองงาน สามารถใช้สิทธิ์การลาได้ โดยไม่ต้องรอให้ครบ 1 ปี และหากพนักงานใช้สิทธิ์ในการลาไม่ครบตามที่บริษัทได้จัดสรรให้ วันลาที่เหลือดังกล่าว บริษัทจะคืนเป็นเงินให้ในสิ้นปีของรอบเงินเดือนสุดท้ายของปี จึงทำให้ภาพรวมของความพึงพอใจในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยนำแนวทางวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชาย และเพศหญิง ทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ และมีคำแนะนำในการปฏิบัติงานให้กับทั้งเพศชาย และเพศหญิงในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงสวัสดิการ และสิทธิ์ในการเข้าถึงเครื่องมือในการทำงานต่างๆ จึงทำให้ภาพรวมในด้านความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มากไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมณฑลทรัพย์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ บีบี จำกัด พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกช่วงอายุ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติงาน อย่างเท่าเทียมทุกช่วงอายุ อีกทั้งยังมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ในด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงอายุของพนักงานภาพรวมความพึงพอใจจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ภาคพูล (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิต ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุตสาหกรรมเรือ พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในด้านตัวงาน(Job) ในส่วนงานที่ทำได้สำเร็จ พบว่าระดับ Assistant Manager ระดับสูงขึ้นไปมีความพึงพอใจมากกว่า เนื่องจากได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานจากทุกตำแหน่งงาน จึงทำให้งานออกมาตามเป้าที่ได้ตั้งไว้ ในส่วนงานที่ได้รับการยอมรับพบว่าพนักงานระดับ Staff มีความพึงพอใจน้อยกว่าระดับอื่น แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่มาก และในส่วนงานที่มีความก้าวหน้า พบว่าระดับ Sub Leader ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ซึ่งน้อยกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ

ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานในการเจริญเติบโต เท่าที่ควร อีกทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีเป็นรูปธรรมให้แก่พนักงานได้รับทราบ จึงทำให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าในตำแหน่งงานอื่นๆ และหากพิจารณาในด้านความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับ Assistant Manager ขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก มากกว่าในระดับอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากทำงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีความไว้วางใจเชื่อใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความสัมพันธ์ต่างๆอยู่ในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปีย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 หน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบพบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในด้านตัวงาน(Job) ในส่วนงานที่ทำได้สำเร็จ หน่วยงาน Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจในระดับปานกลางน้อยกว่าหน่วยงานอื่น เนื่องจากสถานการณ์โควิด การทำงานไม่สามารถดำเนินได้ตามแผนงานเดิมที่ได้ตั้งไว้ จากองค์ประกอบภายนอก อาทิ การขนส่งที่ล่าช้า ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายเดิมที่เคยได้ปฏิบัติตาม ทำให้ระดับความพึงพอใจในหน่วยงานนี้ น้อยกว่าในหน่วยงานอื่นๆ ในส่วนงานที่ได้รับการยอมรับ หน่วยงาน Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งน้อยกว่าหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้ระดับความพึงพอใจยังอยู่ในระดับที่สูง เพราะบริษัทฯ ให้คุณค่ากับทุกคน สามารถดำรงตนอย่างภาคภูมิใจ และสามารถเลี้ยงชีพได้อย่างเพียงพอในปัจจุบัน และสุดท้ายในด้านที่มีความก้าวหน้า พบว่าหน่วยงาน Account , Purchase , Admin มีความพึงพอใจในระดับน้อย ซึ่งน้อยกว่าหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจาก ช่วงการแพร่ระบาดของโควิด ไม่มีการส่งให้พนักงานอบรมเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการเติบโต รวมถึงยังมีพนักงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน และไม่ได้มีเส้นทางการเจริญเติบโต รวมถึงการเลื่อนขั้นต่างๆ จึงทำให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ในส่วนความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ในส่วนความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าหน่วยงาน Delivery , Store&SQBP มีความพึงพอใจในระดับปานกลางซึ่งน้อยกว่าหน่วยงานอื่น ทั้งนี้เนื่องมาจาก เป็น 2 หน่วยงานที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด การเข้าถึงหัวหน้างานทั้งหมด อาจมีความเป็นไปได้น้อย หรือรวมถึงการจัดการแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงทีให้กับทุกคน อาจไม่เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวัง จึงทำให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าในหน่วยงานอื่นๆ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าหน่วยงาน Account , Purchase , Admin ระดับความพึงพอใจมากที่สุดมากกว่าระดับอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องประสานงานกับทุกหน่วยงาน จึงทำให้ได้รับความร่วมมือจากการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ระดับความพึงพอใจจึงสูงกว่าหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชไมพร คงโพ (2559) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากพบการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ โดยจำแนกหน่วยงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ประกอบไปด้วย 4 พื้นที่ในแต่ละพื้นที่ยังประกอบไปด้วยหลายคณะ การบริหารจัดการในแต่ละพื้นที่อาจมีความแตกต่างในการบริหารงานตามสภาพแวดล้อมนั้นๆ ระดับความพึงพอใจจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ความพึงพอใจด้านตัวงาน (Job)

1.1 บริษัท ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มขีดความสามารถ เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในด้านการตัดสินใจ หากเกิดปัญหาระหว่างการทำงาน อีกทั้งการใช้ความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ ยังถือเป็นการเพิ่มความท้าทายในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

1.2 บริษัท ควรจัดหาทรัพยากรให้เหมาะกับจำนวนงาน เนื่องจากปัจจุบัน จำนวนคนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จึงทำให้พนักงานอาจเกิดความเหนื่อยล้า จากการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับเกินขอบเขตที่พนักงานจะสามารถรับได้ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 บริษัท ควรส่งเสริม ให้พนักงานทุกตำแหน่งได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ การอบรม สัมมนา การดูงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้ กลับมาพัฒนาองค์กรต่อไป แต่เนื่องด้วยสถานการณ์ ณ ปัจจุบัน ไม่สามารถจัดการอบรมใดๆได้ รวมถึงการส่งพนักงานไปภายนอกบริษัท พนักงานจึงรู้สึกไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

2. ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)

2.1 บริษัท ควรกำหนดนโยบายในการทำงาน ให้ชัดเจน มีแผนการดำเนินการ ที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้งานได้ โดยให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะสามารถเดินไปสู่เป้าหมายได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 บริษัท ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องของตน ให้พนักงานในแผนกเกิดความรู้สึกถึงการเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร การมีตัวตนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความรู้สึกแบ่งแยก รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างแผนก หากมีปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมที่จะสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้ บริษัทควรส่งเสริมในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อทำงานจะได้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน บริษัท ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่ยังปฏิบัติงานที่บริษัท หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานจากที่บ้าน เพื่อเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มขีดความสามารถ

2.4 ด้านเงินเดือน การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มักเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นบริษัท ต้องมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือนที่เหมาะสมและอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ ให้กับ

2.5 ด้านสวัสดิการ อาทิ สถานการณ์ปัจจุบันในเรื่องการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การดูแลเรื่องสุขอนามัยที่ดี รวมถึงการให้สิทธิการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม ย่อมเป็นตัวแปรสำคัญในการดำรงเลี้ยงชีพ และส่งผลดีกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ทราบระดับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยได้นำทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มาวัดในด้านตัวงาน และด้านสภาพแวดล้อมของงาน ในครั้งต่อไปควรศึกษาในเรื่องปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้พนักงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในปัจจุบัน พบอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการค่อนข้างสูง หากทราบถึงปัจจัยใดที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ย่อมเป็นผลดี ที่จะสามารถช่วยลดอัตราการลาออกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เพื่อความสะดวกในการศึกษาภาพรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ สามารถดูตารางประกอบได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลรวมค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน (Job) โดยแบ่งเป็นงานที่ทำสำเร็จ ,งานที่ได้รับการยอมรับ, ลักษณะของงานที่ทำ , ความรับผิดชอบ และงานที่มีความก้าวหน้า

ข้อมูลส่วนบุคคล ทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	งานที่ทำ สำเร็จ		งานที่ได้รับการ ยอมรับ		ลักษณะของ งานที่ทำ		ความรับผิดชอบ		งานที่มี ความก้าวหน้า		รวม	
		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		$\bar{X}$ Mean		$\bar{X}$ Mean		$\bar{X}$ Mean		$\bar{X}$ Mean		$\bar{X}$ Mean		$\bar{X}$ Mean	
1.เพศ			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
ชาย	33	3.30	ปานกลาง	4.10	มาก	2.80	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
หญิง	42	3.30	ปานกลาง	4.13	มาก	2.75	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
2.อายุ			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
ต่ำกว่า 30 ปี	26	3.32	ปานกลาง	4.02	มาก	2.69	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
30 – 40 ปี	36	3.36	ปานกลาง	4.19	มาก	2.85	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.60	น้อย	3.24	ปานกลาง
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	13	3.38	ปานกลาง	4.12	มาก	2.73	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
3.อายุงาน			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	38	3.36	ปานกลาง	4.10	มาก	2.79	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
5 – 10 ปี	22	3.33	ปานกลาง	4.10	มาก	2.76	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	2.55	น้อย	3.20	ปานกลาง
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	15	3.337	ปานกลาง	4.20	มาก	2.75	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
4.ตำแหน่งงาน			แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
Staff	45	3.29	ปานกลาง	4.00	มาก	2.71	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
Sub Leader ขึ้นไป	22	3.39	ปานกลาง	4.3	มากที่สุด	2.85	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	2.59	น้อย	3.29	ปานกลาง
Assistant Manager ขึ้นไป	8	3.59	มาก	4.28	มากที่สุด	2.91	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
5.หน่วยงาน			แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
Sales , Sales Assistant , QA	14	3.48	มาก	4.34	มากที่สุด	2.91	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.61	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
Delivery , Store & SQBP	42	3.24	ปานกลาง	3.96	มาก	2.65	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
Account , Purchase , Admin	19	3.49	มาก	4.30	มากที่สุด	2.93	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	2.55	น้อย	3.33	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลรวมค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน ในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) โดยแบ่งเป็น นโยบายบริษัท , ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน , ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน , เจือใจและสภาพการทำงาน , เงินเดือน และสวัสดิการ

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	นโยบายบริษัท		ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน		ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		เจือใจและสภาพการทำงาน		เงินเดือน		สวัสดิการ		รวม	
		ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ Mean	แปลผล
1.เพศ			ไม่แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
ชาย	33	3.22	ปานกลาง	3.43	มาก	4.07	มาก	3.86	มาก	3.08	ปานกลาง	3.74	มาก	3.57	มาก
หญิง	42	3.24	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	4.02	มาก	3.94	มาก	3.20	ปานกลาง	3.79	มาก	3.57	มาก
2.อายุ			ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
ต่ำกว่า 30 ปี	26	3.15	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.94	มาก	3.93	มาก	3.25	ปานกลาง	3.77	มาก	3.54	มาก
30 – 40 ปี	36	3.31	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	4.08	มาก	3.86	มาก	3.07	ปานกลาง	3.70	มาก	3.57	มาก
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	13	3.15	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	4.14	มาก	3.98	มาก	3.15	ปานกลาง	3.77	มาก	3.58	มาก
3.อายุงาน			ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
ต่ำกว่า 5 ปี	38	3.21	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	4.01	มาก	3.94	มาก	3.22	ปานกลาง	3.78	มาก	3.58	มาก
5 – 10 ปี	22	3.18	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	4.02	มาก	3.84	มาก	2.92	ปานกลาง	3.74	มาก	3.51	มาก
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	15	3.35	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	4.16	มาก	3.92	มาก	3.30	ปานกลาง	3.77	มาก	3.63	มาก
4.ตำแหน่งงาน			ไม่แตกต่าง		แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
Staff	45	3.20	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.99	มาก	3.88	มาก	3.17	ปานกลาง	3.79	มาก	3.55	มาก
Sub Leader ขึ้นไป	22	3.30	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	4.08	มาก	3.93	มาก	3.17	ปานกลาง	3.67	มาก	3.58	มาก
Assistant Manager ขึ้นไป	8	3.22	ปานกลาง	3.75	มาก	4.22	มากที่สุด	4.00	มาก	2.97	ปานกลาง	3.91	มาก	3.68	มาก
5.หน่วยงาน			ไม่แตกต่าง		แตกต่าง		แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง		ไม่แตกต่าง
Sales , Sales Assistant , QA	14	3.13	ปานกลาง	3.43	มาก	4.04	มาก	3.89	มาก	3.06	ปานกลาง	3.82	มาก	3.56	มาก
Delivery , Store & SQBP	42	3.24	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.96	มาก	3.89	มาก	3.24	ปานกลาง	3.80	มาก	3.56	มาก
Account , Purchase , Admin	19	3.28	ปานกลาง	3.74	มาก	4.24	มากที่สุด	3.95	มาก	3.01	ปานกลาง	3.65	มาก	3.65	มาก

เอกสารอ้างอิง

พิพัฒน์ มีเถื่อน , (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมติ

เรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก .

ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2563. จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Pipat_Meetaun.pdf

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ , (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แ บริษัท เอบีบี จำกัด.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม . ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2563.

จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/4555/1/IS-พรภัทร์%20รุ่งมงคลทรัพย์-MBA-2556.pdf>

จัญญ ชาดัน , (2560) . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัด

สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม. ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564.

จาก <http://gs.rmu.ac.th/grc2017/fullpaper/file/HS-P-03.pdf>

ธัญพร สินพัฒน์พงศ์ , (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้านคร

หลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564.

จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902030070_7983_6531.pdf

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า , (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักงาน

เขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม

ค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564. จาก

<https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/10/MPA-2018-IS-The-Factors-Affecting-Working-Efficiency-of-Public-Servants.pdf>

ศิริประภา ภาคิอรรณ , (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564.

จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3753/1/RMUTT-167495.pdf>