

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด

The job satisfaction of employees of Ritta Co., Ltd.

ณัฐกมล นาคแสงทอง

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutkamol Narksaengthong

E-mail: Preawii.n@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำนวน 250 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีความน่าจะเป็นอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล สถิติใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test, One-Way ANOVA และ Pearson Correlation พบว่า 1) พนักงานบริษัท ฤทธา จำกัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.67, S.D. = 1.046) พนักงานกลุ่มหย่าร้าง/แยกกันอยู่มีคะแนนมากที่สุด พนักงานกลุ่มเพศหญิง พนักงานระดับปฏิบัติการ สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 15,001-35,000 บาท และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการมีคะแนนน้อยที่สุด เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 2) ความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.80, S.D. = 0.968) ด้านนโยบายของบริษัทมีคะแนนน้อยที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ถึงระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะ : บริษัท ผู้บริหาร ควรมีนโยบายให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มเพศหญิง พนักงานระดับปฏิบัติการ สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้ระหว่าง 15,001-35,000 บาท และดูแลเรื่องค่าตอบแทน/สวัสดิการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง บริษัทฤทธา จำกัด

ABSTRACT

The objectives were 1) to study the level of job satisfaction of employees of Ritta Co., Ltd. 2) the important of hygiene factors of job satisfaction and 3) the correlation between hygiene factors and the level of job satisfaction. This study was quantitative research. The samples were 250 employees of Ritta Co., Ltd. (Head Office). The sample was selected using simple probability random sampling and used questionnaires to collect data. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation. The results were 1) the employees of Ritta Co., Ltd. satisfied in overall job satisfaction at high level (Mean = 7.67, S.D. = 1.046). The divorce group had the most satisfaction, female, junior officer, single status, bachelor's degree, salary between 15,001-35,000 Bath groups, and benefit factor had the lowest satisfaction. Sex, education and position were difference, the job satisfactions were not different, marital status and salary were difference the job satisfactions were different at statistically significant at alpha = 0.05 level. 2) The overall hygiene factors important was at high level (Mean = 7.80, S.D. = 0.968), the company policies were at the lowest score. 3) The correlation between hygiene factors and the level of job satisfaction were at relatively high level to high level, correlated in direction (positive) at statistically significant at alpha = 0.01 level. Suggestion: the company and executives had a policy to focus on employee groups were female, junior officer, single status, bachelor's degree, salary between 15,001-35,000 Bath, and take care of benefit factor to increase job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Hygiene Factors, Ritta Co., Ltd.

บทนำ

ในปัจจุบันหลากหลายองค์กรส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งบุคลากรเป็นทุนสำคัญ ที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในขณะที่ตัวคนบุคลากรเองสามารถสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ บุคลากรมีความสุขจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จความสำเร็จและมีความก้าวหน้า สิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงมากที่สุด นั่นก็คือ ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับบุคลากรในองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรของตนเองไว้ ด้วยการบริหารจัดการสร้างขวัญกำลังใจให้เป็นตัวกระตุ้นบุคลากร และให้มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

บริษัท ฤทธา จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2532 ประกอบธุรกิจรับเหมาก่อสร้างแบบครบวงจร บริษัทฯ มีส่วนแบ่งทางตลาดในอุตสาหกรรมเดียวกัน ถึง 7.55 % ซึ่งรายได้หลักของบริษัทฯ มาจากการรับงานเอกชน ถือเป็นจุดแข็งของบริษัท จากความสำเร็จของบริษัทฯ ที่ส่งเสริมประสบการณ์ พัฒนาบุคลากร และผลงาน จนทำให้บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจเป็นอย่างมาก และในอนาคตบริษัทฯ ตั้งเป้าหมายที่จะเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ก็คือบุคลากรในองค์กรนั่นเอง ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องเกิดจากความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการจะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด เพื่อนำไปเป็นแนวทางในทางวางแผน ปรับปรุงแก้ไข และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยที่ความพึงพอใจมาจากการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานของบริษัทฯ ให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความพึงพอใจพนักงานของบริษัทฯ จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมบูรณ์ครบถ้วน ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบริษัทฯ อีกต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่จูงใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่จูงใจกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด
2. เพื่อเสนอต่อผู้บริหารบริษัทฤทธา จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 350 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของบริษัท ฤทธา จำกัด, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการมีจำนวน 200 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามเพิ่ม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ส่วนแรก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ส่วนที่สอง ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านนโยบายของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ช่วงระยะเวลาที่ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลครั้งนี้ ได้กำหนดระยะเวลา ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2565 ถึงเดือนมีนาคม 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม 1 คน ซึ่งชุดแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสำคัญปัจจัยคำจูน โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบ Semantic Differential Scale (SD-Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 0-10 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบ Semantic Differential Scale (SD-Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 0-10 ระดับ

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Morse (Morse, 1953 : 27 อ้างอิงใน ประภาส เกตุแก้ว, 2546 : 11) ได้อธิบายไว้ว่า ธรรมชาติของคนมีความต้องการ และเมื่อมีการตอบสนอง ทำให้ความเครียดลดลง ความพึงพอใจจะเกิดเมื่อสภาวะของใจไม่มีความเครียดแล้ว Good (Good, 1973 : 320 อ้างอิงใน ไพศาล อุ่นโรจน์, 2546: 23) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า สภาพและระดับความพอใจ เกิดจากความสนใจในสิ่งต่างๆ และทัศนคติของบุคคลมีต่อ

กิจกรรมที่ปฏิบัติ **วิรุพ** (2542) และ **นัตร์ชัย** (2535) กล่าวถึงลักษณะที่คล้ายกันว่า ความรู้สึกที่มาจากข้างในจิตใจของแต่ละคนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับทัศนคติและความคาดหวังของแต่ละคน ยังมีความคาดหวังมากการได้รับตอบสนองที่ดีทำให้ความพึงพอใจมาก ทางกลับกันเมื่อเกิดผิดหวังหรือไม่พึงพอใจ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังแล้วได้รับการตอบสนองมีมากหรือน้อย **ปรียาพร** (2535) มีการอธิบายถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษาสูงสุด เงินเดือน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทักษะการทำงาน สถานะทางวิชาชีพ ขนาดขององค์กร ระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายรับผลประโยชน์ โอกาสความก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร เป็นต้น **พิทักษ์** (2538) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่าเป็นการเกิดขึ้นของความรู้สึกที่มาจากสิ่งกระตุ้นให้แสดงออกมา ซึ่งเป็นผลกระบวนการสุดท้ายของการประเมินความพึงพอใจ นำเสนอทิศทางของผลประเมินว่าจะเป็นได้ทั้งลักษณะเชิงบวกหรือเชิงลบ

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Yoder (Yoder, 1958) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ต้องทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้ **Kaliski** (2007) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จจากการทำงาน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ถึงประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับความสุขของบุคลากรที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในงานจึงเป็นการที่บุคลากรได้สนุกกับงานที่ตนเองได้ทำ แล้วทำได้ดีส่งผลให้ได้รับรางวัลตอบแทนจากความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจในงานเป็นความกระตือรือร้นและเป็นความสุขของบุคลากรในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบหลักที่จะนำไปสู่การยอมรับจากผู้อื่น รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และการบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจากการทำงาน **เกรียงไกร เจริญพานิช**, 2541 ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ใน การทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ถ้าองค์ประกอบ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ **มนชัย อรพิมพ์**, 2550 ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจใน

การทำงาน คือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบหลายๆอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศของการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และค่าจ้าง ทำให้บุคคลนั้นๆเกิดการกระตือรือร้นต่อการทำงานมากขึ้น รู้สึกมีกำลังใจที่ดี พร้อมทั้งสร้างสรรค์ให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด Glimmer (1971 : 279-283) และ Arnold & Feldman (1986 : 85 อ้างอิงใน ฆงยุทธ เกษสาคร 2544 : 161) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ทำ ต้องเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่ถนัด หรือตามความสามารถนั้นจะทำให้เกิดความพอใจ และลักษณะงานจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่มากหรือน้อยเกินไป 2) การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ หากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและสิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลต่อการเกิดความรู้สึกพอใจ แต่ถ้าการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ 3) ความมั่นคงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาจาก ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ที่รู้จักกันแพร่หลาย การได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ และการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน 4) บรรยากาศการทำงาน ได้แก่ แอากาศ เสียง อุปกรณ์ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน และความสะอาด ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน 5) รายได้หรือเงินเดือน องค์ประกอบนี้มีบทบาทสำคัญมากต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่ความสำคัญยังน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย รายได้ถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ให้ได้ในสิ่งความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น ปัจจัยทั้ง 4 และยังมีสัญลักษณ์ของความมีคุณค่าและการยอมรับของตัวบุคคล 6) ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมาก หากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่ชอบงานและไม่พอใจในที่สุด 7) ลักษณะทางสังคม เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือได้รับการยอมรับ ก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ความพึงพอใจจะเกิดได้นั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 8) การสื่อสารหรือการรับคำสั่ง การติดต่อหน่วยงานภายใน-ภายนอก สิ่งนี้สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง 9) ผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ โบนัส เงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ สิทธิการรักษาเบื้องต้น ที่พัก และสวัสดิการต่าง ๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์ซเบิร์ก (2-Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกอย่างอื่นอีกว่า Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory หรือ Dual-Factor Theory ผลจากการศึกษาดังกล่าว Herzberg สร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ **ปัจจัยแรงจูงใจ** เป็นสิ่งกระตุ้นการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของการทำงาน เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วง ยังหาทางแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น จะเกิดความรู้สึกความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น 2) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่นของฝ่าย ที่มาขอคำแนะนำ ปรีกษาปัญหา ซึ่งอาจแสดงความประทับใจด้วยคำพูดชมเชย เพื่อให้มองว่ายอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งงานต้องน่าสนใจ นำความคิดใหม่ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ให้มีความท้าทายน่าลงมือทำ 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่ ได้รับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถรับผิดชอบด้วยตนเองอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีการปรับขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลตามความสารถ และได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมในอนาคต **ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย** เป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคคลากรที่จะเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย 1) เงินเดือนหรือปรับฐานเงินเดือนอย่างเป็นธรรมภายในองค์กร 2) ความก้าวหน้าที่จะได้รับ การเลื่อนขั้นปรับตำแหน่ง หรือแต่งตั้ง และเพิ่มทักษะความรู้ในอาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และเพื่อนในหน่วยงาน โดยที่บุคคลมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานด้วยกัน มีความเข้าใจกันและกันได้อย่างดี 4) ระดับอาชีพ ต้องเป็นที่ยอมรับและมีเกียรติ อย่างมากในสังคม 5) การปกครองบังคับบัญชา หรืออิทธิพลงาน ความสามารถหรือความยุติธรรมที่ผู้บังคับบัญชาในการจัดการดำเนินงาน 6) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรยากาศที่ดี อากาศถ่ายเท สถานที่มีความปลอดภัย และเวลาการเข้า-ออกงาน 7) นโยบายขององค์กร เป็นการบริหารงานขององค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มีคุณภาพ 8) ความส่วนตัวของคน โดยมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เป็นผลที่ได้รับจากงานของตนเอง 9) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

สุวสา ชัยสุวัฒน์ (2537) และ ฉลองศรี พิมลสมพงศ์ (2548 : 22) ได้อธิบายถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆที่เป็นหลักเกณฑ์ในการระบุถึงลักษณะของตัวบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ รายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สัญชาติ และสถานภาพทางสังคม ส่วนกรณีการ **เหมือนประเสริฐ (2548) และวิรัช งามละม่อม (2558)** ได้อธิบายถึงประชากรศาสตร์ คือ ความหลากหลายที่แสดงถึงภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วยพนักงานหลากหลายระดับ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภกิตติ์ กิจประพทธีกุล (2555) เรื่องปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบนคอก ริชอर्स เซนเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ นำข้อมูลมาปรับเปลี่ยนระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานของบริษัทฯ เลือกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก จำนวน 97 คน สถิติเบื้องต้น คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า พนักงานเป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 18-25 ปี วุฒิปริญญาตรี ประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี และรายได้ระหว่าง 10,000 -15,000 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก รองลงมาด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ตามลำดับ สำหรับค่าสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก (ทิศทางเดียวกัน) ระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก (ทิศทางเดียวกัน)ระดับต่ำ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถาม คือพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท และเป็นพนักงานตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง ทั้งนี้เพราะองค์กรมีการจัดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานที่ได้ปฏิบัติ และรับผิดชอบ พร้อมทั้งค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมได้เป็นอย่างดี จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Content) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง ทั้งนี้เพราะพนักงานบริษัทฯ เกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมตามความถนัด งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง ทั้งนี้เพราะพนักงานบริษัทฯ เกิดความพึงพอใจเมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายสามารถเพิ่มคุณค่าของตนเอง (Value - added) และมีเป้าหมายงาน (KPI) ที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์เกอร์ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่กล่าวว่า การรับผิดชอบงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ (Benefit) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจสูง ทั้งนี้เพราะพนักงานบริษัทฯ เกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบ และค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ จากบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าความสำคัญปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญสูง ทั้งนี้เพราะปัจจัยค่าจ้างมีความสำคัญเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจของพนักงานบริษัทฯ อีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นของปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นสูง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญสูงมาก ทั้งนี้เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และสามารถเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำได้ ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา สัตยธรรม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับความสำคัญสูง

ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญสูง ทั้งนี้เพราะหัวหน้างานมีการสื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน มีความเข้าใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งเป็นปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา สัตยธรรม (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านผู้บังคับบัญชาการอยู่ในระดับความสำคัญสูง

ด้านนโยบายของบริษัท (Company Policies) โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญสูง ทั้งนี้เพราะบริษัทฯ มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน จึงทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างดี รวมทั้งบริษัทฯ มีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ ด้านนโยบายของบริษัท (Company Policies) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด มีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) โดยมีค่าระหว่าง 0.622 ถึง 0.752 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกกิตต์ กิจประพุกธิกุล (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคค็อก ริชอร์ส เซนเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเชิงบวกเช่นเดียวกัน

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 2 พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 3 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 4 พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของพิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 5 พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ไม่แตกต่างกัน ชัดแย้งกับงานวิจัยของพรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 6 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายของบริษัทมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ชัดแย้งกับงานวิจัยของของ สุกกิตต์ กิจประพฤทธิ์กุล (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แวงคอก ริชอร์ส เซนเตอร์ จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ชัดแย้งกับงานวิจัยของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

ข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ 8 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน (เชิงบวก) กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ชัดแย้งกับงานวิจัยของเรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในแต่ละฝ่าย ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่กับบุคลากรให้สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาวิจัย ความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายของบริษัทในส่วนสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น บริษัทฯ ควรปรับนโยบาย โครงสร้าง และกฎเกณฑ์ในบางส่วน ให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจกับพนักงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด เป็นการศึกษาเฉพาะแค่บริษัทประเภทธุรกิจก่อสร้างบริษัทเดี่ยวนั้น ซึ่งในงานวิจัยครั้งต่อไป ต้องการทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่เป็นประเภทธุรกิจเดียวกันเพิ่มอีกด้วย

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเฉพาะตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยค้ำจุน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังมีตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ที่ควรจะศึกษาเพิ่ม เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด

(มหาชน) จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). ทฤษฎีสองปัจจัย. เข้าถึงได้จาก : <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>

วันที่ค้นข้อมูล : 19 กุมภาพันธ์ 2565.

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส

อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การ

ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหารวิทยาลัยบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์. เข้าถึงได้จาก :

http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html

วันที่ค้นข้อมูล : 10 มีนาคม 2565.

ศุภกิตต์ กิจประพฤษ์กุล. (2555). ปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แบลคคอก รีซอร์ส เซนเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.