

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด
The Satisfaction Working of Employee's
Ideal Consolidator Co.,Ltd.

ปิยาดา คงสวัสดิ์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Piyada Kongsawad
E-mail: Piyada2336@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด 2.) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด จำนวน 84 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน พนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน; พนักงานบริษัท

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the satisfaction in the performance of employee's Ideal Consolidator Co., Ltd. 2) To study the satisfaction in the performance of employee's Ideal Consolidator Co., Ltd. Separated by personal factors.

The sample group was 107 people of employee's Ideal Consolidator Co., Ltd. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case

of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that employee's Ideal Consolidator Co., Ltd. With personal factors include age, status and work experience were different having the satisfaction in the performance no different. Employee's Ideal Consolidator Co., Ltd. With personal factors include sex, education level, job position and income were different, having the satisfaction in the performance different.

Keywords: Satisfaction Working; Employees

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก มีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนล้วนได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน จากเดิมที่การบริหารจัดการเห็นว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งงานหรือผลผลิต คนหรือบุคลากรในที่นี้ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถทำงานหรือผลผลิตนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานได้ แต่การใช้คนให้ทำงานไม่ได้คำนึงถึงเพียงแต่ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของคนที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วย

บริษัท ไอทีคอนโซลิเดเตอร์ จำกัด จากข้อความข้างต้นที่ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดผลกระทบนั้นล้วนเกิดมาจากคน จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานหรือคิดลาออกจากงาน ผู้บริหารต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าองค์กรให้ผลตอบแทน สวัสดิการที่น่าพอใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในงานที่ได้ต่ำลงคุณภาพงานจะลดลง จึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงต้องสร้างปัจจัยเพื่อจูงใจบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น และมีความทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในการสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรต่อไปพร้อมกับทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิเดเตอร์ จำกัด ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิเดเตอร์ จำกัด โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิเดเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ รวมถึงสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้วางแผนนโยบายการพัฒนาพนักงานให้มีการสร้างขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้ได้ดียิ่งขึ้นและการส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานเสริมสร้างทัศนคติและแรงจูงใจแก่พนักงานให้มี

ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีแนวคิด ความเชื่อ และแผนงานที่รับผิดชอบ และพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 107 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ณ วันที่ 7 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด
2. เพื่อทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552, หน้า 25-26) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายง่ายหรือยาก

สุชาติ ภาคพล (2554, หน้า 12) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากหมายความว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาแล้วว่าสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อีกทั้งยังมีการอบรมทบทวนในขณะปฏิบัติงานและจัดส่งไปศึกษาหลักสูตรต่างๆ เพิ่มเติมภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ จึงทำให้มีความรู้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจและรักในงานที่ปฏิบัติจากการสนับสนุนของหน่วยงานรวมถึงงานที่ทำอยู่มีลักษณะงานไม่ซ้ำซากน่าเบื่อทำให้เกิดความท้าทายและกระตุ้นความต้องการในการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ตรงกับแนวคิดของ Edwin Locks ได้กล่าวถึงงาน (work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ถ้าชอบและการสนใจก็จะมี ความพอใจในงานสูงนอกจากนี้งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนทำหรือไม่ปริมาณงานมาก เวลานั้นน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น และหากพิจารณาเป็นรายด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ค่อนข้างที่จะมีผลต่อสุขภาพมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทอาจจะยังจัดการเรื่องป้องกันไม่ทั่วถึงหรือมีการเปลี่ยนอุปกรณ์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานและให้ความสำคัญนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างทั่วถึงและจริงจัง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด มีการท้าทายและมีความน่าสนใจและเหมาะสมของปริมาณภาระงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ด้านความก้าวหน้าของงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (1959, หน้า 7) ปัจจัยสองประการตามทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน ซึ่งประการหนึ่งที่สำคัญคือความก้าวหน้า (Advancement and growth in capacity) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร (2556, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนตามความสามารถ และผลงานได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ สนับสนุนให้พนักงานศึกษา

ต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าของงาน หมายถึง การที่มีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับฝึกอบรม ศึกษาคุณานหรือหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในและนอกประเทศ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

Glimmer (1971, หน้า 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้โดยระบุว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555, หน้า 24) จากการศึกษาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การเลื่อนเงินเดือนประจำปีไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน เนื่องจากสภาพการแข่งขันด้านธุรกิจสายการบินที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อกำไรของบริษัทฯ ที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (1972) ที่ได้กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับเงินเดือนต่ำ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองจากการปฏิบัติงานเป็นคำตอบที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติกับงานที่รับผิดชอบ และขั้นของเงินเดือน สิทธิวันลา สวัสดิการต่างๆ เงินช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ และมีผลตอบแทนเงินโบนัสประจำปี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553, หน้า 23) กล่าวว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดหรือระดับจุลภาค ซึ่งถือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุด หรือระดับมหภาค ซึ่งได้แก่สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองใน ขณะนั้นในจำนวนปัจจัยทั้งสองประเภทนี้ปัจจัยที่ได้รับความสนใจมากที่สุดได้แก่ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งถือว่างานกับสภาพแวดล้อมและองค์กรกับสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง และด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555, หน้า 26) จากการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย สะดวกสบายส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรักดีต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานและสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกคล่องตัว เช่น ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและอุปกรณ์ต่างๆ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 21) ได้มีการสรุปผลจากการวิจัย ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและบรรยากาศในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ได้แก่ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถเรียกความสัมพันธ์ส่วนตัวออกจากเรื่องการทำงานได้ การมีความสามัคคีมีการทำงานเป็นทีมมีการประชุมสรุปแก้ไขปัญหาคำปรึกษาการทำงานร่วมกันของสาขาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานตามโอกาส

จรัญ ชาตัน (2560, หน้า 11-45) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในข้อได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดีจากเพื่อนร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลลีแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวว่าบุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดและเป็นมิตรบุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเรียงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคมเขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคมเพราะใจในการให้ความร่วมมือมากกว่ากันแย้งซึ่งพยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับคนอื่นต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งในด้านการงาน และส่วนตัวความสามารถในการทำงานร่วมมือกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เจนจิราพร รอนไพริน (2558, หน้า 21) ได้มีการสรุปผลจากการวิจัย ว่าได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างดีและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

เกษศิรินทร์ ภูพานเพชร (2556, หน้า 25) ได้ให้ข้อสรุปเอาไว้ว่า สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดเป็นกันเอง ช่วยเหลือให้คำปรึกษา

อย่างเต็มใจเมื่อมีปัญหา ปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล ทำงานอย่างมีระบบแบบแผน ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว ซึ่งได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความรัก ความสามัคคีและบรรยากาศในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน 2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) จากผลงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ได้อภิปรายไว้ดังนี้ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอปียี จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากว่าบริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน โดยรวมในแต่ละด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง เพราะทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ย่อมมีความผูกพันกับงานมากกว่า แต่ ขณะเดียวกันพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี ซึ่งมีอายุน้อยแต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าทั้งนี้ เพราะพนักงานที่มีอายุน้อยย่อมชวนขวยทำงานให้ดี เพื่อให้สามารถทำงานในบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05 เป็นเพราะว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งจัดว่ามีความรู้ในระดับที่สูงได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน ทำให้รู้สึกว่ามี ความมั่นคงในงานมากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจจะคิดว่ามีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา น้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ตำแหน่งต่างกัน พนักงานที่ตำแหน่งตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะรายได้ที่ได้รับเป็นที่พอใจในระดับที่พอแก่การดำรงชีพตามสภาพ หรือเมื่อเปรียบเทียบในธุรกิจประเภทเดียวกันแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและการวิจัย เรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ” มีวัตถุประสงค์แรก คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด และประการที่สอง คือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 84 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 107 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ณ วันที่ 7 มกราคม 2562) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ แบบสอบถามปลายปิดเป็น 2 ส่วน และแบบสอบถามปลายเปิด 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 17 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิเตเตอร์ จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Interential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา จะใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าของงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะของงาน ของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะของงานของพนักงาน ควรที่จะมีงานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุธาดา ภาคพูล (2554) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ และสอดคล้องกับแนวคิด กิลเมอร์ (1971) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำนั้นเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคคลได้ทำงานตรงความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพอใจ ส่วนด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์นั้นหากได้ทำงานตามที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าของงาน ของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความก้าวหน้าของงานของพนักงาน ควรที่จะได้รับสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุธานีธ นุกูลอึ้งอารี (2555) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า การมีโอกาสดังกล่าวได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถ และการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องจากข้อกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งของบริษัทฯ ขึ้นอยู่กับฐานของเงินเดือน และด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ผ่านมาทำให้บริษัทฯ ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานได้ จึงส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานโดยตรงดังที่เฮอร์ชเบิร์ก (1959) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ เฟรนซ์ (1994) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสนี้ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่จะสนองความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

1.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด อยู่ในระดั้มาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิด Herzberg (1959) ได้กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้นหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และสอดคล้องกับแนวคิด Glimmer (1971, 279-283) ได้สรุปผลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้โดยระบุว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างหรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด อยู่ในระดั้มาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอดีล คอนโซลิเดเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ควรที่จะมีการปฏิบัติงานมีความสะดวกคล่องตัว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิด สุธานีธ นุกูลอึ้งอารี (2555) กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย สะดวกสบายส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกดีต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิด สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร (2553) กล่าวว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุด หรือระดับจุลภาค ซึ่งถือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุด หรือระดับมหภาค ซึ่งได้แก่สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองใน ขณะนั้นในจำนวนปัจจัยทั้งสองประเภทนี้ปัจจัยที่ได้รับความสนใจมากที่สุดได้แก่ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งถือว่างานกับสภาพแวดล้อมและองค์กรกับสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคนทำงานโดยตรงและด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงานมีการวิจัย

หลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน ควรที่จะมีความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งในด้านการงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด จันทรธรมพุทธานุกูล (2554) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ และยังได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีและเป็นกันเองได้รับคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและเมื่อประสบปัญหาเพื่อนร่วมงานก็ให้ความช่วยเหลือ ตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 3 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตรและได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด มีความคิดเห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ควรที่จะมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้มีการสรุปผลจากการวิจัยว่าได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความดีและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิด เกษศิริ นนท์ ภูพานเพชร (2556) ได้ให้ข้อสรุปเอาไว้ว่า สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจ พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเตอร์ จำกัด เพศชาย มีความพึงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่างไปจากเพศหญิง อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิงมักมีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งพนักงานชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่าเพศหญิงทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานซึ่งลักษณะที่ทำงานส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกบริษัทเป็นหลัก ดังนั้นจึงต้องการความละเอียดรอบคอบและทักษะในการสื่อสารความ

ประนีประนอมในการทำงานทำให้ภาระงานส่วนใหญ่ตกอยู่ที่เพศหญิงเป็นผู้รับผิดชอบแต่ด้านความก้าวหน้าด้านอาชีพพบว่าพนักงานระดับผู้บริหารของบริษัทมากกว่าร้อยละ 85 เป็นเพศชาย ดังนั้นจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเพศหญิงที่น้อยกว่าเพศชายซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (1972) ที่ได้กล่าวว่าเพศมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่หาระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินเพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องละเอียดรอบคอบและละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย

2.2 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด ที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจึงมีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เจนจิรา รอนไพริน (2558) การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยได้สรุปว่าปัจจัยด้านบุคคล ด้านอายุ มีความแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นอาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น ได้มีกรอบอำนาจหน้าที่ในการให้บริการกำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไร ยังได้มีนโยบายและความมุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมบริษัทให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงทำให้องค์กร มีมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด แตกต่างกัน จึงไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.3 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านลักษณะของงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มักคำนึงถึงความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งครอบคลุมไปถึงครอบครัว โดยเฉพาะสามี ภรรยา และบุตรทั้งสิทธิประโยชน์ด้านบัตรโดยสารและการรักษาพยาบาล ซึ่งสวัสดิการที่บริษัทฯ มอบให้ นั้นเป็นสิ่งซึ่งช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายของผู้ที่มีครอบครัว ส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าสถานภาพอื่นๆ และสอดคล้องกับ เกษศิริรินทร์ ภูพานเพชร (2556) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตเดเตอร์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งจัดว่ามีความรู้ในระดับสูงได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและวางแผนการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงในงานมากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจจะคิดว่า

มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาอย่างน้อย 4 ครั้ง จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

2.5 พนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด เกษศิริพันธ์ ภูพานเพชร (2556) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันพบว่า ตำแหน่งงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุธานี นุกูลอั้งอารี (2555) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะต้องมีหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูง ทำให้ต้องทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และเวลาให้กับงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาดี ซึ่งเป็นตัววัดความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย และเมื่อมีภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่งก็ทำให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วย ในที่นี้รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิพิเศษต่างๆ ที่ผู้บริหารจะได้รับนอกเหนือจากสิทธิทั่วไป ดังนั้นพนักงานบริษัทฯ ที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งน้อยกว่า

2.6 พนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทิพย์วารินทร์ กลิ่นไชยสุคน (2560) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จรรย์ ชูตัน (2560) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.7 พนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน บริษัท ไอทีคอนโซลิตีแอดว็อดส์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สันติโกเศโยอิน (2554) ได้สรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สุชาติภาคพูล (2554) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติซึ่งจากผลศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน รายได้ที่ได้รับเป็นที่พอใจในระดับที่พอแก่การดำรงชีพตามสภาพ หรือเมื่อเปรียบเทียบในธุรกิจประเภทเดียวกันแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับ บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด มีปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ต่างกัน ดังนั้นกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ต้องดูแลเอาใจใส่กับปัจจัยส่วนบุคคล ดังกล่าวข้างต้น เพราะมีการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนงาน ในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด นั้น ให้พิจารณา ใน เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เป็นประการสำคัญ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีระดับความพึงพอใจมากในด้านลักษณะของงาน ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการหมุนเวียนงานในแผนกเพื่อให้เกิดความรอบรู้และความหลากหลายในการทำงาน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจหลายๆด้าน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความรู้สึกที่แท้จริงในการปฏิบัติงาน และความต้องการในการทำงานเพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี เพื่อให้ผลการศึกษาสัมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างระบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอทีล คอนโซลิตีเดเตอร์ จำกัด ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษศิริพันธ์ ภูพานเพชร. (2556). ความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (สาขาติวานนท์). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง จรัญ ชาดัน. (2560). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

- จันทร์แรม พุทธนุกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). ความพึงพอใจในกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอบีบี จำกัด วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหาร วิทยาลัยบัณฑิต ศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- สุพิชญา อรุณรัตน์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลัง และสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุชาดา ภาคพูล. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายการ ผลิตระดับการปฏิบัติการ กรณีศึกษากรมอุทกหารเรือ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- สุธานี นุกูลอั้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สุรเชษฐ์ ผการ์ตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานและลูกค้าธนาคารออมสิน ภาค 8 ต่อสวัสดิการของธนาคาร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. โครงการงานวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- French, W.L. (1994). Human Resources Management. 3 rd ed. Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Gilmer, B.V. (1971). Applied Psychology. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Harrell, Thomas Willard. (1972). Industrial Psychology. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959).The Motovation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Maslow, Abraham. (1970). Motivation and Personnality. New York : Harper and Row Publishers.
- Yamane, Taro. (1973). Statistic: An Introductory Analysis. Third edition. New York : Harper and Row Publication.