

ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงาน ในเขตคลองสาน

ธนกร สภาเจริญกุล¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 429 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, one way ANOVA (F-test) พร้อมกับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (2) ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอย คือ $Y = .333 + .288(X_1) + .336(X_3) + .101(X_4) + .204(X_5) + .368(X_6) + .432(X_7)$

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

JOB SATISFACTION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF WORKING PEOPLE IN KHLONGSAN AREA

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to compare the efficiency of working people in the Klongsan area classified by personal factors. (2) To study job satisfaction affecting the performance of the working age population in the Klongsan area. The study population was people of working age in the Klong San area. The researcher set the sample size to 429 people using Taro Yamane's formula. Data were collected using questionnaires as a data collection tool. The data were then analyzed by descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was performed using inferential statistical values: Independent sample t-test, one-way ANOVA (F-test), with LSD paired mean difference comparison, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05. The results of the research found that (1) personal factors in terms of gender, job position, age, educational level, and monthly income lead to different results in work efficiency differently. (2) Job satisfaction that affects work efficiency in which the satisfaction of working in policy and administration had the greatest effect on the efficiency of working people in the Klongsan area at a statistically significant. By writing the regression analysis equation as $Y = .333 + .288(X1) + .336(X3) + .101(X4) + .204(X5) + .368(X6) + .432(X7)$

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

1. บทนำ

ในปัจจุบันพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารคือการเอาใจใส่และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปแม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือความพึงพอใจในการทำงานที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (กรภัทร์ เจริญสุข, 2552, หน้า 1) การที่จะมีเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งมาจากขวัญกำลังใจของแต่ละบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวงานและความต้องการของบุคคลที่เรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนวัยทำงานแต่ละบุคคล บางคนชอบในการได้รับการยอมรับในผลงานเพื่อมีความก้าวหน้าในการทำงานอาจจะมาจากการที่ได้ทำงานในสิ่งที่ชอบและมีความถนัดได้รับมอบหมายงานตรงกับสิ่งที่สนใจหรือความสามารถของบุคคลมีความเชื่อมั่นในองค์กรอันเนื่องมาจากนโยบายหรือปัจจัยต่างๆก็อาจทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจมากและทำให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลนั้นภาคภูมิใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันในองค์กรประสบความสำเร็จ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำให้มีความสุขในการทำงานและมีกำลังใจในการทำงานผลการปฏิบัติงาน งานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทรัพยากรมนุษย์อาจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลการแบ่งส่วนตลาด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาจมีการทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรไม่ว่าจะเป็นในภาครัฐหรือเอกชนต่างมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการองค์กรให้มีความทันสมัยโดยมีการจัดนโยบายสวัสดิการหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีการมองถึงความสำคัญและความจำเป็นของตัวบุคลากรที่จะได้รับ โดยจากที่กล่าวมานี้การสร้างแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าตอบแทนสวัสดิการหรือแม้แต่ตัวงานที่มีการให้ความสำคัญต่อความต้องการของตัวบุคคลนั้นสิ่งเหล่านี้คือตัวแปรสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่งและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ โดยองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้นั้นต้องมาจากเครื่องมือภายในองค์กรบุคลากรก็เปรียบเสมือนเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่สำคัญในการเดินหน้าหากคนได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้

ความสำคัญก็จะทำให้คนนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดังเหมือนคำกล่าวที่ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพและจะสำเร็จได้นั้นต้องอ่อนนุ่มเหมือนคนไทยตรงเวลาเหมือนฝรั่ง ขยันเหมือนคนอื่นทำงานเป็นทีมเหมือนคนญี่ปุ่นจะเท็จจริงอย่างไรนั้นต้องลงมือปฏิบัติเพราะใน หนึ่งองค์กรย่อมมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างถ้า ต้องการเป็นพนักงานที่มีความสุขในการทำงานและก้าวเข้าสู่การทำงานที่ทรงประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน เนื่องจากปัญหาการรับภาระหน้าที่งานที่มาก เกินอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับรวมไปถึงการจ้างบุคลากรแบบลูกจ้างที่ขาดในเรื่องของ สวัสดิการปัญหาการต้องรับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากจะส่งผลไปถึงคุณภาพ ความล่าช้าในการทำงานและประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมาไม่เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กรและปัญหาการขาดความรู้ถึงปัญหาและภาระหน้าที่ต่างๆ เพื่อเป็นแนวทาง ในการเปลี่ยนแปลงแก้ไข วางแผน ปรับปรุงและการกำหนดนโยบายขององค์กรให้มีการสอดคล้องกับ การดำเนินกิจการในปัจจุบัน และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน และมีประสิทธิภาพใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นตัวชักจูงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพให้แก่ บุคลากร

2. วัตถุประสงค์ของวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลอง สาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัย ทำงานในเขตคลองสาน

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการทำวิจัยประเด็นต่างๆ ดังนี้

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชน
วัยทำงานในเขตคลองสาน โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ
ความพึงพอใจในงาน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

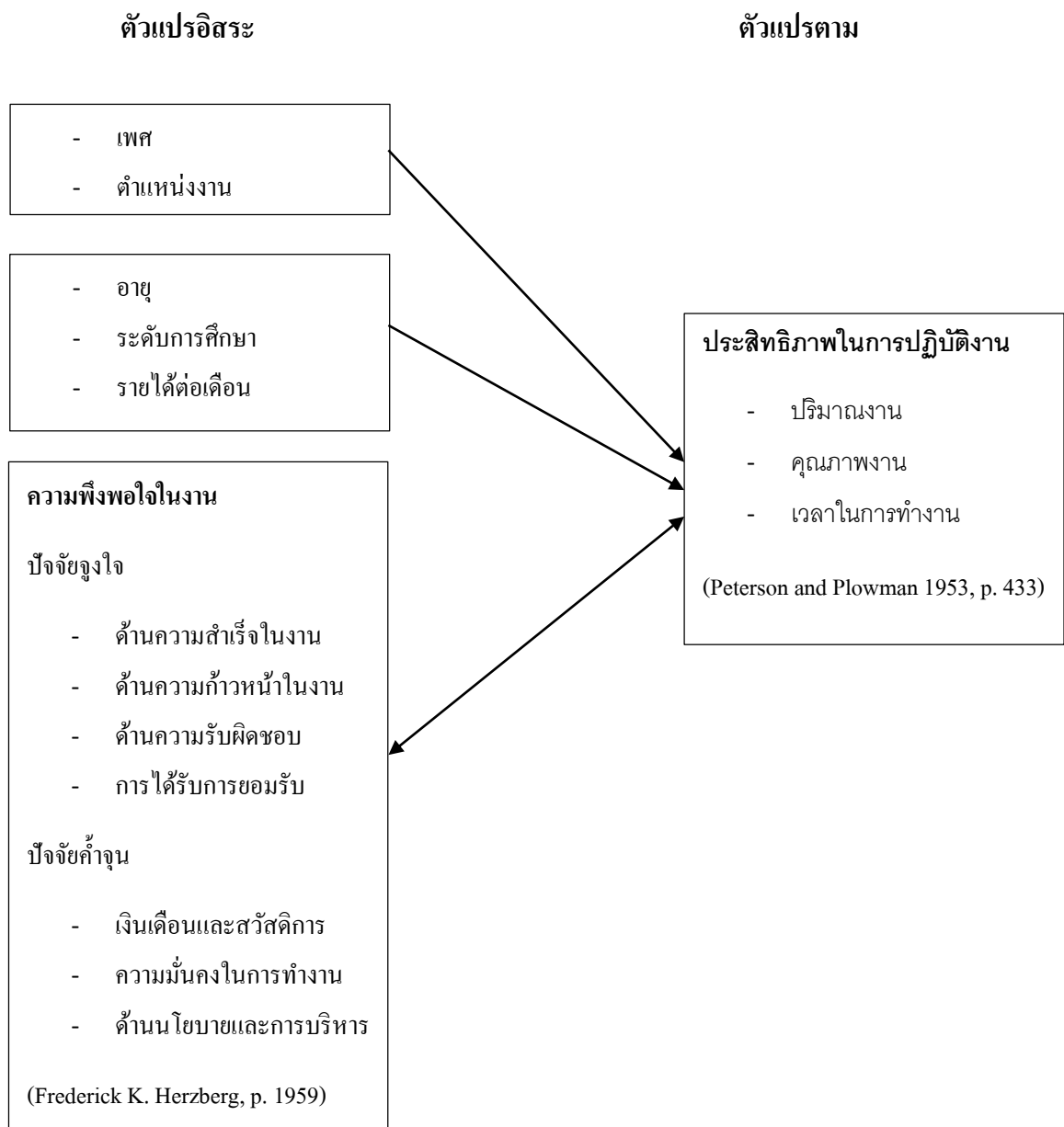
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน จำนวน 15,614
คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2564)

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่าง ตุลาคม 2564 – พฤศจิกายน
2564

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน จำนวน 15,614 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2564) กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนวัย

ทำงานในเขตคลองสาน ผู้วิจัยกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 429 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973)

5.2 แผนการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) คือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ดำเนินการแจกแบบสอบถามออนไลน์

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทั้งนี้ในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำมาจัดระดับ โดยการใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่าๆกัน มีลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert's Scale มี 5 ระดับ ใช้ระดับในการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า T-Test และ F-Test (ANOVA) และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ผลการศึกษา

6.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.70 เป็นเพศชายร้อยละ 40.30 มีตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 81.60 ระดับหัวหน้า ร้อย

ละ 18.40 มีอายุระหว่าง 21-30ปี ร้อยละ 70.90 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40ปี ร้อยละ 21.90 อายุระหว่าง 41-50ปี ร้อยละ 6.10 อายุระหว่าง 51ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.20 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.50 รองลงมาระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.30 ระดับสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 3.30 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 30,000บาท ร้อยละ 71.30 รองลงมา 30,001-40,000บาท ร้อยละ 19.10 40,001-60,000 บาท ร้อยละ 7.00 และ 60,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

6.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงาน ในเขตคลองสาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.30 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.34 ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.27 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

6.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 ตามลำดับ

6.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แยกตามเพศชาย เพศหญิง โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเพศหญิงมีระดับผลการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย แยกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามอายุ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แยกตามรายได้ต่อเดือน

โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 จากผลกระทบบความพึงพอใจในงานของประชาชนวัยทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .840 กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่ได้ขอการตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน ร้อยละ 84.0 ซึ่งมีความสามารถในการทำนายในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร สามารถพยากรณ์ผลกระทบต่อการทำงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การอภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีบางตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลอว์เรนซ์ อินทวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู๊ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู๊ดส์ จำกัด โดยรวมด้านปริมาณงานและด้านคุณภาพที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน พบว่า ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

โดยทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 84.00 ($R^2 = .840$) อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัน โชคพันธ์ จินดา และคณะ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงรายพบว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านลักษณะงานส่วนปัจจัยก้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ได้แก่ ด้านความมั่นคงของงานด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบังคับบัญชาและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

8. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสาน ผลของ Regression พบว่า ความพึงพอใจในงานทั้ง 7 ด้าน ซึ่งมีความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ที่มีอิทธิพล ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารที่ควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ควรเปิดโอกาสและให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานให้เข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จเป็นอย่างดีตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรเปิดโอกาสมีการประชุม เพื่อรับฟัง ความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะ รวมถึงควรมีการมอบหมายงานเพื่อให้ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานรู้สึกยอมรับผู้บังคับบัญชา

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นแรงผลักดันให้ ควรจัดให้มีค่าล่วงเวลาในการทำงาน และเงินรางวัลนอกเหนือเงินเดือน ควรจัดสวัสดิการให้กับประชาชนวัยทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาพยาบาล เพื่อให้ประชาชนวัยทำงานมีความปลอดภัย

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

6. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ประชาชนวัยทำงานในเขตคลองสานได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายร่วมกันเพื่อให้เกิดความสบายใจทั้งหมด

บรรณานุกรม

- กรภัทร์ เจริญสุข. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พันโชค พันธุ์จินดา, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญ์พัสวี กล่อมชงเจริญ และจิรายุ หาญตระกูล. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตรีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 1(1). 60-69.
- ลออรัตน์ อินทวงศ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสมุทรโพรเซสฟู๊ดส์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจประชากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557.
- Frederick, Herzberg; Mausner, Bernard; and Synderman, Block. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis (2nd ed.). New York: Harper and Row.