

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ
และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด

EMPLOYEES' WORKING SATISFACTION AFTER BUSINESS
MERGERS AND REORGANIZATION: A CASE STUDY OF SPC RT CO,Ltd.

ณัฐชาวีรท์ ว่องประเสริฐ

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nutchawee Wongprasert

Email:Nutchawee.wps@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Marketing,Ramkhamhaeng University,Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ได้แก่ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการ ความสมบูรณ์ของชีวิต ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและ ความภาคภูมิใจ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน แผนงานที่รับผิดชอบ ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงาน บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จึงสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ 41-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน ร้อยละ .5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 มากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.5 และน้อยกว่า 3 ปี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ 40,001-60,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่แผนกบริการหลังการขาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ ตำแหน่งแผนกผู้แทนขาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 แผนกการตลาดและบริหารผลิตภัณฑ์ จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 12.5 แผนกคลังสินค้าจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 แผนกจัดซื้อ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน; การควบรวมกิจการ; การปรับโครงสร้างองค์กร

ABSTRACT

Purpose of the study on “ The Employees’ Working Satisfaction After the Business Mergers and the Reorganization: the Specific Case Study of SPC RT Co.,Ltd.” was to study the aforementioned satisfaction in these following aspects : profession safety and security needs, physical need, life integrity need, love and relationship needs, as well as the honor and self-esteem needs. Information of personal status was classified by sex, age, educational

background, duration of employment, salary, and division/department of duty. Population of this study who responded the delivered questionnaires was 200 employees of SPC RT Co,Ltd. The data collected from the questionnaires was analyzed by the computer-based statistical package together with the statistical methods of frequency, percentage, average (\bar{x}), and standard deviation.

Results of the study revealed the information as follows:

1. Out of 200, majority of the population was 103 male (51.5%) whereas the minority was 97 female (48.5%). In terms of the age, 110 (55.0%) of total population was at 21-40, 89 (44.5%) was at 41-60, and 1 (0.5%) was below 20, respectively. For the educational background, 168 (84.0%) of total population held the Bachelor Degree, 27 (13.5%) held degree which was higher than the Bachelor, and 5 (2.5%) held the Undergraduate Degree. The ranking of duration of employment was : 87(43.5%) of the population who had the employment duration of 3-5 years, 45(22.5%) with 6-10 years, 37 (18.5%)with more than 10years, and 31(15.5%) with less than 3 years. In terms of salary, the majority population of 113 (56.5%) earned 20,001-40,000 Thai Baht, 67(33.5%) earned 40,001-60,000 Thai Baht , 11 (5.5%) earned 60,000 Thai Baht or above, and 9 (4.5%) earned 20,000 Thai Baht of below, respectively. Meanwhile , in terms of division/department of duty , 60(30.0%) of the total population was working at the Department of After Sales Service, 37 (18.5%) was at the Sales Representative, 25 (12.5%)was at the Marketing and Product Administration, 23(11.5%) was at the Warehouse, 20 (10.5%) was at the Information Technology, 18 (9.0%) was at the Accounting and Finance, 15(7.5%) was at the Purchasing , and 2(1.0%) was at the Human Resources, respectively.

2. The overall employees' working satisfaction after the business mergers and the reorganization of SPC RT Co,Ltd. was considered as high level. Meanwhile the satisfaction which was considered as high level were ranked from life integrity need, honor and self-esteem needs , love and relationship needs, physical needs, and profession safety and security needs, respectively.

Keywords: Job Satisfaction ; Merger; Reorganization

บทนำ

การบริหารงานในยุคที่ภาวะทางเศรษฐกิจไม่ปกติเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้บริหารในทุกองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าองค์กรของท่านประสบปัญหาอะไร และมีลักษณะธุรกิจเป็นอย่างไร เช่น ยอดขายลดลง มีกำลังการผลิตที่ลดลง หรือประสบปัญหาภาวะทางการเงิน ซึ่งอาจจะส่งผลให้พนักงานหยุดการทำงานเป็นครั้งคราว และอาจมีผลกระทบต่อพนักงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการแข่งขันในปัจจุบันจะทำให้ธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและทำให้ธุรกิจต้องมีการปรับตัว ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบางอย่าง เช่น บุคลากร เงินทุน ทักษะและเวลา ซึ่งผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรและพนักงานอยู่รอดในภาวะที่เศรษฐกิจกำลังซบเซา

สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ทุกธุรกิจในแต่ละองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เข้ากับเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันเพื่อความอยู่รอดและโอกาสเติบโตทางธุรกิจในอนาคต สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารในองค์กรต้องตระหนักอยู่ทุกครั้งที่ในการปรับโครงสร้างองค์กรนั้นคือ พนักงานในองค์กร ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบทางธุรกิจ รูปแบบการทำงาน สวัสดิการของพนักงาน และวัฒนธรรมในองค์กรที่กว้างขึ้น หรือลดลง โดยสิ่งที่ผู้บริหารในทุกองค์กรต้องพึงระวังกับผลกระทบที่ตามมาก็คือ การเสียบุคลากรที่สำคัญด้วยการลาออก เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือการ

เปลี่ยนแปลงผู้บริหาร อาจทำให้บุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกไม่ปลอดภัยหรือรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำเหมือนก่อน

โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง จะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมีการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีความตื่นตัวและสามารถที่จะจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ใช้ความสามารถของผู้บริหารอย่างเดียวที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดแต่สิ่งที่จะทำให้ให้องค์กรอยู่รอดนั้นได้ก็คือความร่วมมือของพนักงานทุกคนใน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จะส่งผลให้ธุรกิจขององค์กรนั้นมีผลผลิตและการบริการที่ดี ทำให้ธุรกิจเจริญเติบโตไปในทางที่ดีได้ แต่ถ้าพนักงานในองค์กรนั้นไม่มีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ทำอยู่อาจจะส่งผลให้งานและการปฏิบัติงานนั้นตกต่ำลง คุณภาพงานนั้นก็ลดลงไปด้วย ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาว่าปัจจัยใดที่จะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดี และสร้างความรู้สึกผูกพันและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แผนงานที่รับผิดชอบ

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ดังนี้ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

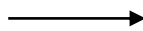
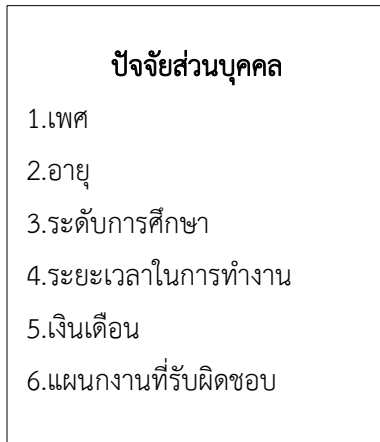
1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด

2. สามารถนำผลวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขในการปรับโครงสร้างองค์กร

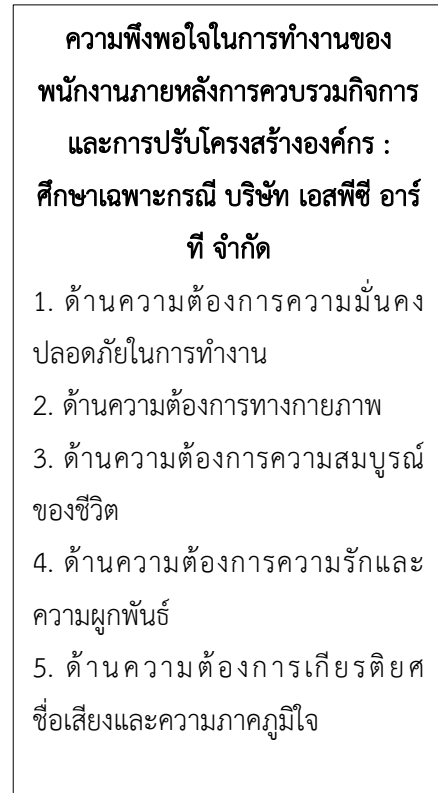
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Maslow' Theory)

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



บทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

ทฤษฎีของ Maslow's theory เป็นทฤษฎีกล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่ต้องมีสิ่งจูงใจมากพอจนทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ตามลำดับดังนี้

1. ด้านความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงต้องมีเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องดื่ม ที่พักอาศัย ยารักษาโรคและอากาศ
2. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (safety needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อความมั่นคงในชีวิต เช่น การงานที่มั่นคง อาชีพที่มั่นคง หรือประกันชีวิต เป็นต้น

3. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน (social needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนต้องการคือความรักความผูกพันหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรและมีความคาดหวังว่าจะเติบโตไปพร้อมๆกับองค์กร

4. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (esteem needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและคนในองค์กรและรู้สึกภาคภูมิใจกับสิ่งที่ตนเองทำ

5. ด้านความต้องการความสมบูรณ์และความสำเร็จของชีวิต (self – actualization needs) เป็นความต้องการในขั้นสูงสุดของพฤติกรรมมนุษย์ มนุษย์ทุกคนต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต อยากบรรลุเป้าหมายในชีวิตอย่างสูงสุด

ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่สร้างขึ้นโดยการสร้างแรงจูงใจ อาจจะตอบสนองได้เพียงบางส่วนเท่านั้น และบางส่วนอาจจะไม่เกิดแรงจูงใจก็ได้ ทั้งนี้ล้วนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน อาจจะใช้เป็นแรงผลักดันเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญญา สัตยธรรม (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (EMPLOYEE JOB SATISFACTION: CASE OF YHSINTERNATIONAL LIMITED) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขารัฐประเศจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เอสพีซี อาร์ที ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 400 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด จำนวน 200 คน (คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane) ดังนี้

จากประชากรทั้งหมด 400 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 200 ตัวอย่าง แล้วใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งประเภทของประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอสพีซี อาร์ที ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน แผนงานที่รับผิดชอบ มีจำนวน 400 คน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความพึงพอใจ ทั้งหมด 5 ด้านลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด = 5 ,มาก = 4 ,ปานกลาง=3,น้อย = 2,น้อยที่สุด = 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

หากได้คะแนน IOC น้อยกว่า 0.50 ต้องนำแบบสอบถามกลับไปปรับปรุงใหม่ ยังไม่สามารถแจกแบบสอบถามได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย () สำหรับวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ และการปรับโครงสร้างองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง จำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 48.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือ 41-60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน ร้อยละ .5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 มากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.5 และน้อยกว่า 3 ปี 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ 40,001-60,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่แผนกบริการหลังการขาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ ตำแหน่งแผนกผู้แทนขายจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 แผนกการตลาดและบริหารผลิตภัณฑ์ จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 12.5 แผนกคลังสินค้าจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 แผนกบัญชีและการเงิน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 แผนกจัดซื้อ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และ แผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบคุมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้อที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสมบูรณ์ของชีวิต ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

1.ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านพนักงานได้รับการส่งเสริม ในด้านการช่วยเหลือและดูแลสุขภาพ ในกรณีเจ็บป่วย อย่างเต็มที่ รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านทำอยู่ พนักงานทุกระดับมีช่องทางในการสื่อสาร ส่งสาร หรือร้องเรียน ไปถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้โดยตรง ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ท่านได้รับ มีการตรวจตราด้านความปลอดภัย ทั้งภายนอกอาคารและภายในบริเวณสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด ทางบริษัทมีนโยบายในการพิจารณาปรับฐานเงินเดือน ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ตามลำดับขั้นในการ ตามลำดับ

2 ด้านความต้องการทางกายภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทางบริษัทมีสถานที่ เจียบ สงบ เหมาะแก่การทำงาน ได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ สำนักงานอย่างครบถ้วนมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร ตรงตามความต้องการของพนักงานทุกแผนกงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องอาหาร ตรงตามความต้องการของพนักงานทุกแผนกงาน มีบริการเครื่องดื่ม อาหารว่าง สำหรับพนักงานอย่างเพียงพอ มีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน ตามแผนกงาน ระดับงาน ตามหมวดงาน และแผนงาน อย่างเหมาะสม มีพนักงานทำความสะอาดอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3 ด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถด้วยศักยภาพสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดในขณะปฏิบัติงาน และนำไปปรับปรุงแก้ไข สามารถดึงศักยภาพในด้านที่ตนเองถนัดที่สุด มาใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทุ่มเท เพื่อการทำงานอย่างเต็มกำลัง จนบรรลุถึงผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายาม ในการทำงานที่ยากลำบาก ได้อย่างดีและต่อเนื่องตามลำดับ

4 ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำรวจความคิดและจิตใจตนเองเป็นครั้งคราว และปรับเปลี่ยนมุมมองการทำงานให้เป็นแง่บวกอยู่เสมอ มุ่งมั่น คาดหวังที่จะเติบโต ไปพร้อมๆ กับองค์กรต่อไปในอนาคต เห็นความสำคัญของหน้าที่ที่รับผิดชอบ และตระหนักถึงความสำคัญที่เรามีต่องาน พร้อมทั้งจะอธิบาย ชี้แจง หากมีผู้ใดพุดถึงองค์กรใน

ด้านลบ รู้สึกรัก ผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานระหว่างปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

5 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเห็นผู้ใต้พุดถึงองค์กรที่ท่านทำ รู้สึกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นเรื่อยๆ รู้สึกว่าตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานเร็วเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่น บริษัทฯ มีนโยบายที่ชัดเจนได้รับความเป็นธรรมอย่างชัดเจนจากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร งานที่ท่านทำสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและคนในตระกูล ท่านได้รับการยอมรับนับถือต่อคนในองค์กร ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ทางบริษัทมีนโยบายในการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ดังนั้น บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรมีการพิจารณาผลงานของพนักงานเป็นรายเดือน และจัดทำผลดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยจะแสดงให้เห็นรายละเอียดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของงาน โดยดัชนีชี้วัดผลงาน เป็นเทคนิควิธีการหนึ่งในองค์กรนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดย อาจวัดเป็น ตัวบุคคล หรือเป็น ทีม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะมีประโยชน์กับบริษัทที่ได้วัดความสามารถของพนักงานแล้ว พนักงานเองก็ยังสามารถเห็นภาพรวมการทำงานของตัวเองตลอดปีที่ผ่านมา แล้วหาจุดที่จะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วย และบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรเพิ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยให้มีการตรวจตราด้านความปลอดภัยทั้งภายนอกอาคารและภายในบริเวณสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด โดยอาจจะมีการแปะป้ายประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือ 5 ส ไว้บริเวณที่พนักงานมองเห็นกันอย่างทั่วถึง หรืออาจจะมีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น เพราะว่าภายในบริษัท มีสินค้าที่มีมูลค่าสูงเพื่อป้องกันการลักขโมยด้วยนอกจากนี้ บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอกับพนักงาน โดยอาจจะจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการนวดให้กับพนักงาน โดยอาจจะเป็นการนวด 15-20 นาที/วัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากการนั่งทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ และเป็นรางวัลพิเศษให้กับพนักงานด้วย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด สมควรยึดถือปฏิบัติและกระทำเป็นอย่างยิ่ง

2. ด้านความต้องการทางกายภาพ พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรจัดจ้างพนักงานทำความสะอาดที่มีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ภาพลักษณ์ของบริษัทฯดูสะอาดและทันสมัย เพราะสิ่งนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข โดยบริษัทฯควรมีการจัดสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วน ตามแผนงาน ระดับงาน ตามหมวดงาน และแผนงาน ได้อย่างเหมาะสม เช่น บริษัทฯอาจจะจัดหาสิ่งของเอามาวางตามโต๊ะทำงานของพนักงาน หรือตามมุมต่างๆ ตามโต๊ะทำงาน อาจจะเป็นต้นไม้ขนาดเล็กๆ เพื่อเป็นการสร้างออกซิเจนและสร้างอากาศบริสุทธิ์ให้กับห้องทำงาน โดยทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้พนักงานทำงานได้เต็มที่และยาวนานขึ้น ทั้งนี้บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรจะมีบริการเครื่องดื่ม อาหารว่างให้พนักงานอย่างเพียงพอ เช่น การจัดบาร์กาแฟ หรือน้ำผลไม้เพื่อให้พนักงานมารับประทานได้ตลอดเวลา ช่วยแก้ง่วงและแก้หิวได้ดี

3. ด้านความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรจัดส่งพนักงานที่มีความพยายามน้อย ในการทำงานที่ยากลำบาก ไปฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงานในองค์กร โดยควรเป็นองค์ความรู้ที่เขาไม่คุ้นเคยหรือมีทักษะมาก่อน ในขณะเดียวกันองค์ความรู้นั้นก็ควรเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในบริษัท และทำให้องค์กรก้าวหน้าด้วย ฝ่ายบุคคลควรหุ้ตาคำกว้างไกลอยู่เสมอ สรรหาการอบรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่หยุดอยู่กับที่ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีความก้าวหน้าก็ทำให้พนักงานมุ่งมั่นในการทำงานได้ยิ่งขึ้นด้วย โดยบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อาจสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถทุ่มเท เพื่อการทำงานอย่างเต็มกำลัง จนบรรลุถึงผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยบริษัทฯอาจจะตั้งเป้าหมายไว้ว่าถ้าทีมไหน หรือ พนักงานคนไหนสามารถทำกำไรให้กับบริษัทได้มากที่สุด จะมีของขวัญพิเศษ เช่น จัดทริปไปท่องเที่ยวตามจังหวัดต่างๆหรือต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานมีแรงฮึกเหิมในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯควรจัดหากิจกรรมภายนอกมาช่วยเสริมสร้างความสามารถของพนักงานโดยดึงศักยภาพในด้านที่ตนเองถนัดที่สุด มาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน้าที่อย่างหนึ่งที่สำคัญในการบริหารบุคคลคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี มีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานสามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความต้องการความรักและความผูกพัน พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรมีกิจกรรมที่ให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยส่งผลหลายอย่างในครั้งเดียวกันการจัดกิจกรรมบางรูปแบบควรให้

เกิดผลประโยชน์หลากหลาย เช่น การนำพนักงานไปทัศนศึกษาต่างจังหวัด ไม่ควรเป็นเพียงการไปกินเที่ยว หรือพักผ่อนอย่างเดียว แต่จะต้องแฝงด้วยกิจกรรมรูปแบบอื่น เช่น จัดเป็นกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน มีกิจกรรม การแข่งขันกีฬา การฝึกอบรมสัมมนา เป็นต้น หรือระหว่างช่วงเดินทางอาจจะจัดเป็นการเดินทางแบบ Car Rally ก็ได้ จะช่วยให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมแบบนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานระหว่างปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรได้อย่างดีอีกด้วย และพนักงานไม่มีความพร้อมที่จะอธิบายชี้แจง หากมีผู้ใดพูดถึงองค์กรในด้านลบ ทั้งนี้ บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานให้พนักงานทุกคนรู้สึกได้ว่าบริษัทที่ทำอยู่นั้นเสมือนครอบครัว โดยให้ผู้บริหารสูงสุดอธิบายถึงเป้าหมายและทิศทางของบริษัทฯ ภาพรวมวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท หากแผนการต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสูงสุดควรแบ่งปันผลของความสำเร็จให้พนักงานทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการครั้งนี้ด้วย

5. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบคุมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือต่อคนในองค์กร บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรมีการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดี โดยมีการส่งอีเมลล์แจ้งเตือนเกี่ยวกับผลงานที่โดดเด่นของพนักงาน หรือติดป้ายประกาศตามจุดที่สำคัญเพื่อที่พนักงานคนอื่นๆ จะได้เห็นอย่างชัดเจน เพื่อจะได้สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและการยอมรับนับถือต่อคนในองค์กร โดยบริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ควรมีการจัดทำประกาศนียบัตรให้กับพนักงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและคนในตระกูล จากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายอื่นๆ ในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้มีความมุ่งมั่นทำงานกันต่อไป นอกจากนี้ บริษัทฯ ควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนได้รับความเป็นธรรมอย่างชัดเจน จากฝ่ายบริหารหรือฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร โดยฝ่ายบุคคลควรส่งอีเมลล์เกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิทธิของพนักงานที่พึงได้รับให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานภายหลังการควบคุมกิจการและการปรับโครงสร้างองค์กร:กรณีศึกษา บริษัท เอสพีซี อาร์ที จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ อีก เช่น การศึกษาผลกระทบจากการควบคุมกิจการต่อบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โสภภาพรรณ เกษประทุม 2562. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)กลุ่มเครือข่ายภาคตะวันตกThe Satisfaction
Working of Employee's Krung Thai Bank Public Co.,Ltd.Western
Region Network Group. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- เจนจิราพร รอนไพริน 2558.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย
จำกัด (มหาชน) สาขารัฐประเทศจังหวัดสระแก้ว สาขาวิชาการเมืองการ
ปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาฉะมิถุนายน.
- จำอากาศเอกสุริยะ ประเสริฐศรี 2556. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- จำเนียร วงษ์ศรีแก้ว 2556. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนวยการ ก ลุ่ม ง า น
บริหารทั่วไป กลุ่มภารกิจอำนวยการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัย ภูเบศร์ จังหวัดปราจีนบุรี
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี 2556 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปี
การศึกษา 2555 การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ปี การศึกษา
2555
- เกตอัมพร ไชยนาพงษ์ 2557. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี อนันตรา
หัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัย นานาชาติสแตมฟอร์ด
- ภัทรารณณ์ สุขหวล. 2557. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง . มหาวิทยาลัยมหิดลนครปฐม.
- เพ็ญพิชชา ล้วนดีและเยาวลักษณ์ อัมร่าไฟ. 2558 แรงจูงใจและความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรพยาบาลวิชาชีพ
ประจำหอผู้ป่วยจักษุในโรงพยาบาล
- สุธานี นุกูลอั้งอารี. 2555 ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน)กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ หลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2555
- นางสาวอุดมพร ป่องเกียรติชัย.2560 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด
ในคลินิก และโรงพยาบาลเอกชน บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2560

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการ จัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่นสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
 (2547). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บ. ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือ เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่

คณิต ดวงหส์ดี. 2537. ทงการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ค้นค้นเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม

2556 สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนในเขตเมืองและเขต ชนบท ของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สู้ๆเพื่ออนาคตที่ดี //(2553) //ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจ สืบค้นเมื่อวันที่

8 กรกฎาคม 2562 จาก//<http://krufonclass9.blogspot.com/p/blog-page.html>

Maitree Pongsapan//(2554)// แนวคิดความพึงพอใจ สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2562 จาก

<http://maitree3.blogspot.com/2011/03/blog-post.html>