

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

นางสาวแพรววรัตน์ วิวัฒนาวนิชย์

6014993062

บทความวิชาการ

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2562

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

Factors Affecting Job Satisfaction of Operational Level Employees at ORC

Premier Co., Ltd.

นางสาวแพรววรัต วิวัฒนาวนิชย์

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำนวน 206 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ t-test (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยในการทำงาน

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 62.6) มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 37.4) สถานภาพโสด (ร้อยละ 64.1) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ร้อยละ 39.3) มีอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 37.4) และมีรายได้มากกว่า 25,001 บาท (ร้อยละ 40.3)
2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64
3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา อายุ อายุการทำงานและรายได้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส อายุการทำงาน และรายได้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ABSTRACT

Independent study Factors Affecting Job Satisfaction of Operational Level
Employees at ORC Premier Co., Ltd.

Student's Name Miss Phaewwarat Wiwattanawanit

Degree Sought Master of Business Administration

Field of Study General Management

Academic Year 2019

Advisory Committee

1.....

Chairperson

The purpose of this independent study is to investigate (1) The factor of demography which effects the employee of Job Satisfaction from ORC

Premier Company Limited. (2)) The factor of motivation which effects the employee of Job Satisfaction from ORC Premier Company Limited. (3) The additional factor of motivation which effects the employee Job Satisfaction from ORC Premier Company Limited

This independent study, the researcher created survey research from the sample group of 206 operations staffs in ORC premier Co., Ltd. including with multi-process, tools and mechanic idea in collecting the information. For example, using the survey form to collect personal information, facilities in working, problems, the quality of life, suggestions and staff's opinion.

In analyzing the employee's performance, Data analysis using frequency, percentage, mean, standard deviation T-test statistical test (independent sample t-test) to analyze differences Multiple Linear Regression Analysis (MLR) test to analyze the impact of working factors

The Output of survey.

1. Most of the samples were male (62.6%), aged 36 years and over (37.4%), single status (64.1%), bachelor's degree or higher (39.3%), working age of 5 years Go (37.4%) and earn more than 25,000 baht (40.3%)

2. The overview of the sample group has motivating factor in working at a high level, with the average of 3.60 and the standard deviation is 0.64.

3. Individual characteristics in educational level ,age , working-age, and income have different Job Satisfaction. Individual characteristics include

gender, marital status There is no difference Job Satisfaction from work according to statistics ($p < 0.05$).

บทนำ

ปัจจุบันในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนที่สำคัญอย่างมากกับองค์กร ทรัพยากรบุคคลเป็นเหมือนทุนอย่างหนึ่ง ที่องค์กรต้องลงทุนและให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง รวมทั้งคุณสมบัติอื่นๆ ตามที่องค์กรต้องการ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลทั้งทางด้านร่างกายและสภาพจิตใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ก็ส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดการพัฒนาและไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น เรื่องทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมาก ดังนั้น ในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น บุคลากรเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และทุกระดับต่างก็เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสถานภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี 2541)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความรู้สึกมุมมองทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่างๆ ทั้งในการทำงาน และส่วนบุคคล ทำให้สามารถทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (สุวารี เกียงประพันธ์ 2543) การทำงานของบุคลากรถึงแม้บุคลากรนั้นจะมีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เพียงใด แต่อย่างไรก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็อาจจะเป็นเหตุผลอย่างหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง ไม่อยากมาทำงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน หรือลาออกจากงาน แต่

ในทางกลับกันหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรก็จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพของงานและความสำเร็จขององค์กร ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากในชีวิตมนุษย์ การที่บุคคลได้รับการ กระตุ้น จากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ (ฐนิตา ปัตตานี 2546) องค์กรจึงต้องมีการศึกษา มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจของผู้ทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรีศนี พิณอา พรไพศาล 2542)

บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อผลิตและจำหน่ายคอนกรีตผสมเสร็จให้กับโครงการก่อสร้างทั่วไป เนื่องจาก อุตสาหกรรมคอนกรีตผสมเสร็จเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในธุรกิจก่อสร้าง บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความต้องการของลูกค้าซึ่งเพิ่มขึ้นเรื่อยๆทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและบริการ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้นำเครื่องจักรที่ทันสมัย ควบคุมด้วยระบบคอมพิวเตอร์จากยุโรปเข้ามาใช้ ในการผลิต รวมทั้งจัดหาบุคลากรที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านคอนกรีตผสมเสร็จ โดยเฉพาะเพื่อร่วมกันผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ และให้บริการที่ดี จากผลงานที่ผ่านมา บริษัทฯ ภาครัฐมีใจเป็นอย่างดียิ่งที่มีส่วนร่วมในโครงการก่อสร้างชั้นนำต่างๆ ของประเทศอย่างมากภายนอกนี้ บริษัทฯ ยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่องตลอดไป โดยยึดหลักในการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม “เราจะผลิต ส่งมอบ และพัฒนาคุณภาพคอนกรีตผสมเสร็จอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นที่พึงพอใจของลูกค้า” แต่ในการที่จะผลิต ส่งมอบ พัฒนาคุณภาพคอนกรีต และพัฒนาบริการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมาก ในการรับรู้ในปัจจัยต่างๆที่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรักในงาน มีความรับผิดชอบต่องาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องที่จะจูงใจพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูงในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

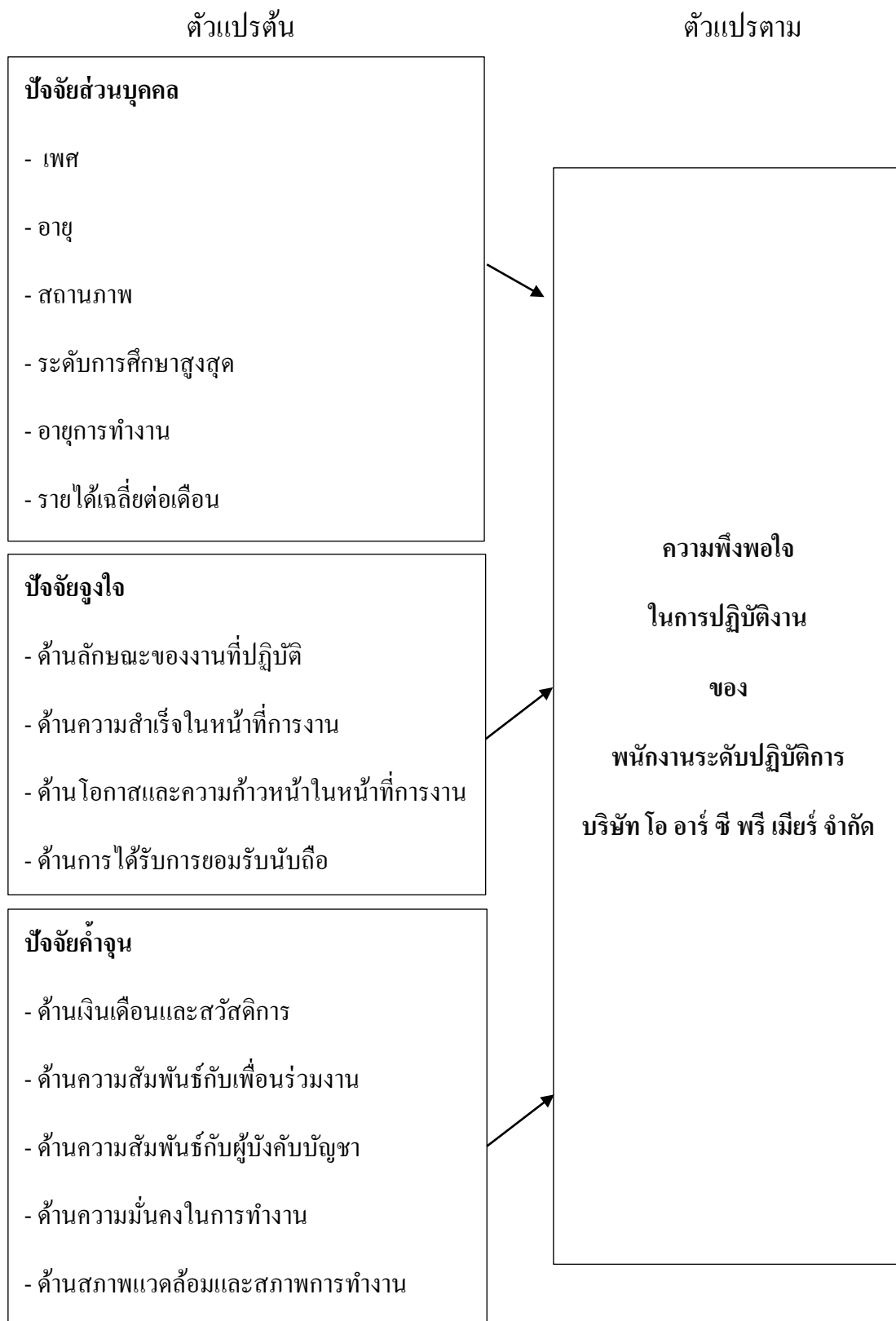
การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด จำนวน 424 คน (พ.ศ – มี.ย.2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี ฟรี เมียร์ จำกัด
จำนวน 206 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัทนัย แก้วแพง (2546) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลรัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 2.77 ส่วนรายด้าน ของรัฐพบว่าด้านสัมพันธภาพในการทำงานและด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนของเอกชนจะเป็นด้าน สัมพันธภาพ

2.การเปรียบเทียบความพึงพอใจของพยาบาล พบว่ามีความแตกต่างกันในด้านนโยบาย การ บริหาร การปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน สัมพันธภาพในการทำงาน สวัสดิการ ความ มั่นคงในงาน ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถือและภาพรวมทั้ง 11 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

3.ความสัมพันธระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของพยาบาลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

4.ปัญหาที่พบมากในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในด้านสภาพการทำงานมีลักษณะคล้ายๆกัน เช่น อุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้เก่า ไม่ทันสมัย ช้าช้าอน เบื่องาน อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ คอมพิวเตอร์มี น้อย

ข้อเสนอแนะ ควรเบิกอุปกรณ์เพิ่ม มีการจัดกิจกรรมเสริมด้านความบันเทิงเพื่อลดความเบื่อหน่ายและความเครียด จัดอัตรากำลังเสริมในกรณีที่มีไม่เพียงพอ

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนจันทร์ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เพศ อายุ ตำแหน่ง หน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทา งานและขนาดของ โรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัด สมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ $< .01$ ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ $< .01$ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนไม่มี ความสัมพันธ์กับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ

อิสราภรณ์ เดชวรรณ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีระดับ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะงานรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่ำสุดตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ และอายุงาน โดยพนักงานหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานชาย และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี มีความพึง พพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ระดับการศึกษา ของพนักงาน อายุและระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่าง เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้เห็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้มากยิ่งขึ้น โดยการ

1. บริษัทควร จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน และ
2. บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ใหม่เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

บรรพต ศรีวิเศษ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ส (ประเทศไทย) จำ และเพื่อศึกษา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด พนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงาน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟกเจอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์อันดีกับ หน่วยงาน สภาพการทำงาน ความยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ รายได้ และสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร และความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คือ ปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สภาพสมรส ประสบการณ์การ ทำงานและระดับพนักงานหน่วยงาน สำหรับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความพึง พพอใจของพนักงานบริษัท คือผู้บริหาร จึงควร นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการทำให้พนักงาน เกิดปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตนเองให้สูงขึ้น โดยไม่ต้องใช้งบประมาณแต่ ประการใด เพียงแต่ใช้นโยบาย แผนการและเทคนิควิธีการเท่านั้นจะแตกต่างจากการเพิ่ม ความพึงพอใจที่เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องไม่ละเลยปัจจัยภายนอก เช่น รายได้และสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงาน บริษัท อยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความมั่นใจว่าการเป็นพนักงานบริษัท ไม่ ค่อยไปกว่าการ เป็นพนักงานในองค์กรอื่นๆ

ปริญญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน การศึกษาครั้งนี้ทำให้ บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดในองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งเมื่อพนักงานทุกคน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้เกิด การพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปการศึกษา ครั้งนี้ทำให้ บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายใน องค์กร ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งหมดในองค์กรให้มากที่สุด

ซึ่งเมื่อพนักงานทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์ จำนวน 424 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2562) โดยศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี ฟรี เมียร์ จำกัด โดยมีเนื้อหา จำนวน 44 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี ฟรี เมียร์ จำกัด โดยมีเนื้อหา จำนวน 3 ข้อ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี ฟรีเมียร์จำกัด จำกัด โดยการอภิปรายได้ดังนี้

พนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี ฟรีเมียร์จำกัด จำกัด ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็น ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จากการสรุปแบบสอบถามจำนวน 206 ชุด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท โอ อาร์ ซี พรีเมียร์จำกัด จำกัด มีดังนี้

ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้า มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนในแต่ละเดือนมีความเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จำนวนโบนัสในแต่ละปีมีความเหมาะสม อัตราการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสมทบ เป็นต้น มีความเหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนให้ความช่วยเหลือสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ สามารถไว้วางใจปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทฯมีความมั่นคง และตำแหน่งงานมีความมั่นคง

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ที่ทำงานที่กว้างขวางเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีการจัดเก็บข้อมูลเอกสารเป็นระบบ สะดวกและง่ายต่อการค้นคว้า

บรรณานุกรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : บริษัท
พิมพ์ดี จำกัด

กิตติมา ปรีดีดิลก. (2539). ทฤษฎีการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์

พิชิต บุตรศรีสวย (2546) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ศึกษาธิการ จังหวัดเขตการศึกษา 9 วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย

จอมพล พิเศษกุล. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ
ลูกจ้าง กองพลาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม) กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล

สุรเชษฐ์ ผลรัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร
กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขา
การจัดการ ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ปรีศณี พิณอำพรไพศาล (2542) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะ
วิชา พื้นฐานสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญานิพนธ์ ปริญญา
ครุ ศาสตรั้ อดสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พะยอม วงศ์สารศรี. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ธนิต แสงทองล้วน. (2545). ความพึงพอใจที่มีต่อเครื่องแบบนักเรียนตราวิจิตรของ
นักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ บธ.
ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัท ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์
จำกัด.

พัทนัย แก้วแพง. (2546). ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลรัฐและ เอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนนัธ (2548) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู
เทศบาล จังหวัด สมุทรปราการ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร
การศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อิสรากรณ์ เดชวรรณ.2548.ความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวอร์ค จำกัด.ภาคินพนธ์ ศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต.คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรพต ศรีวิเศษ (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮีโน่
มอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา
บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลและองค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สุวารี เคียงประพันธ์. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฐนิตา ปัตตานี. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียง แห่งประเทศไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Harrell, Thomas Willard. (1972). Industrial Psychology. New York : Holt Rinehart and Winston.

Herzberg, Frederick ; Mausner, Bernard, ; & Snyderman, Block. (1959). The Motivation to work. Newyork : John Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality, 2nd ed. New York : Harper & Row.

Milton,C.R. (1981). Human Behavior in Organization : Three levels of Behavior. New Jersey : Prentice-Hall