

การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือน
ของ บริษัท มิลเลนเนียม ออโต้ กรุ๊ป จำกัด
Maintaining a monthly Employee Status of
Millennium Auto Group Co., Ltd

กัลยา เกตุระหงษ์
สาขาการเงินและการธนาคาร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanlaya Ketrhong
E-mail: kanlaya08801@gmail.com
Department of Finance and Banking, Master of Business Administration Ramkhamhaeng
University. Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนประกอบ ที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท สาขาลาดพร้าวจำนวน 170 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์พนักงานบริษัท จำแนกตามเพศ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบถึงความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD สำหรับตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) สำหรับการวิเคราะห์ การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ที่มี เพศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ต่างกันทำให้การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ต่างกัน พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ไม่ต่างกัน ปัจจัยส่วนประกอบ ด้านสังคมและวัฒนธรรมภายในบริษัท มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

ABSTRACT

The objective of this research was to study the relationship between various factors affecting the maintenance of monthly employee status.

The sample group that was studied was employees of the company. Ladprao branch number 170 persons by using a questionnaire as a tool for data collection. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis was tested for comparison by using t-test statistics in the analysis of company employee classified by gender and one –way ANOVA statistical analysis of

variance (One-way ANOVA). LSD method for age, educational status, monthly income. And working life and multiple regression statistics were used for analysis. Maintaining a monthly employee status

The results of the hypothesis testing showed that employees of the company with gender, monthly income, and working age had an effect on maintaining their monthly employee status. And employees with different age, status and educational level had no effect on Maintain the status of a monthly employee. The social and cultural aspects of the company affect the maintenance of a monthly employee status.

บทนำ

บริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบันนี้ มีจดทะเบียน 50,000,000.00 บาท ตั้งอยู่ ย่านลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันมีจำนวน 9 สาขาด้วยกัน การดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี บริษัทดำเนินธุรกิจประเภท จำหน่ายรถยนต์นำเข้าจากต่างประเทศ อาทิ บีเอ็มดับเบิลยู มินิคูเปอร์ และนอกจากนี้บริษัท ได้ทำการขยายธุรกิจในเครือโดยการจัดตั้งบริษัทที่เกี่ยวกับธุรกิจยานยนต์อีกหลายบริษัท เช่น จำหน่ายรถเมอร์เซเดส เบนซ์ มือสอง รถใหม่นำเข้ายี่ห้อ เปอร์โยต์ รถโรลล์-รอยซ์ รถจักรยานยนต์ประเภทฮาร์เลย์ เดวิดสัน การให้บริการเช่ารถหรู ศูนย์บริการรับซ่อมรถ จำหน่ายเรือสำราญ ฯลฯ เหล่านี้ล้วนเป็นกลุ่มบริษัทในเครือทั้งสิ้น หลังจากเกิดภาวะโรคโควิด-19 ระบาด มีพนักงานลาออกไปเป็นจำนวนพอสมควร ตลอดระยะเวลา 23 ปี บริษัทมุ่งมั่นในการพัฒนาบริษัทให้เติบโตขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยที่ในอนาคตอันใกล้บริษัทกำลังจะก้าวเข้าสู่ความเป็นบริษัทมหาชน

บริษัทมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ยึดถือตามหลักสิทธิมนุษยธรรม ไม่มีการกีดกันแรงงานอันเนื่องจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ความนิยมทางเพศ และความพิการ มีการสร้างสมดุลในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รมรงคให้พนักงานให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ บริษัทมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเป็นการส่งเสริมให้บริษัทเข้าใจกับกลยุทธ์ของธุรกิจสามารถทำการแข่งขันกันคู่แข่งทางการค้าได้อย่างมีระบบ และจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับบริษัทมากขึ้น คือ บริษัทมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยการออกแบบโครงสร้างของบริษัท พนักงาน และ วัฒนธรรมให้ไปด้วยกัน เช่น การรับเลือกคนเข้ามาทำงานต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์การแข่งขันของธุรกิจ การควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในบริษัทที่ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้วยเช่นกันความผูกพันต่อบริษัทจะต้องเกิดขึ้นโดยบริษัทต้องเชื่อมโยงให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับพนักงานท่านอื่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและใจที่จะทำงานเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย ความผูกพันเป็นเรื่องที่พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังและความจงรักภักดีให้แก่บริษัทที่ตนเองมีสถานะเป็นพนักงานอยู่สภาพปัญหาส่วนหนึ่งของการทำงานภายในบริษัท คือ ความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัทเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้บริษัทสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทๆ ต้องการให้อยู่ร่วมกัน และบริษัทสามารถวางแผนทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจได้อย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลตอบกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสได้ติดต่อสื่อสารกับพนักงานท่านอื่น ๆ หรือกับลูกค้าเองก็ตาม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคง สิทธิส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท จะช่วยลดปัญหาและอุปสรรค การสูญเสียบุคลากร

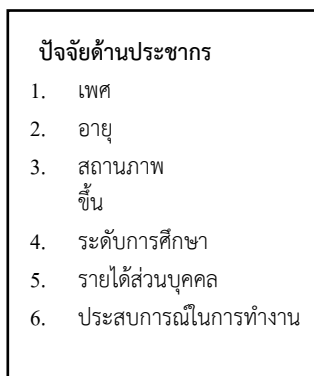
ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เพื่อเข้าทำงาน ฉะนั้นบริษัทจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพนักงานจะช่วยให้บริษัทใช้ความสามารถของพนักงานได้อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

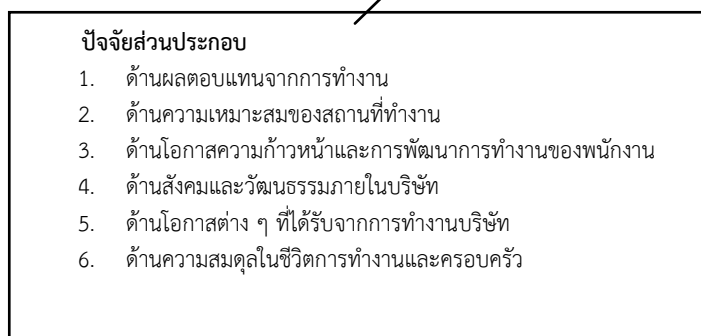
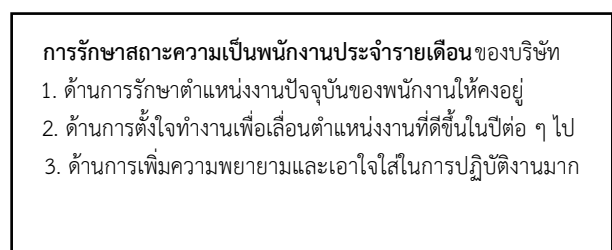
1. เพื่อศึกษาการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท
2. เพื่อศึกษาการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท จำแนกตามปัจจัยประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประกอบ ที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



สมมติฐานงานวิจัย

- พนักงานบริษัทที่มีปัจจัยประชากรต่างกันน่าจะมีผลให้การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทต่างกัน
- ปัจจัยส่วนประกอบน่าจะมีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

ขอบเขตของประชากร

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์จึงกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรอิสระ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รายเดือน และอายุการทำงานในบริษัท และปัจจัยส่วนประกอบ ตัวแปรตาม ได้แก่ การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทให้คงอยู่ การตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป และการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อผู้บริหารของบริษัทเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทั้งเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการประกาศรับสมัครพนักงานใหม่จากสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ลดจำนวนการลาออกของพนักงานในบริษัท และเป็นแนวทางให้ผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่งพนักงานประจำให้คงอยู่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้สำหรับบริษัทอื่น ๆ ได้ในอนาคต นอกจากนี้เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ทฤษฎีให้กว้างขวางมากขึ้นในหมู่นักวิจัยไทยได้ทำการศึกษาต่อไปได้ด้วย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

ความหมายของผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534 (ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม) ได้กล่าวว่า อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ต้องถือหลักความเป็นธรรมและยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพอใจ ย่อมสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะหมดกังวลเรื่องเกี่ยวกับปัญหาทางการเงิน โบนัส โดยทั่วไปมีการจ่ายในรูปของเงินเป็นงวดๆ โดยในงวดอาจแบ่งออกเป็น ระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน ถือเป็นการเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานโดยทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีฐานะทางการเงินที่สมดุลแก่ฐานานุรูป ซึ่งทำให้มีผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยุติธรรม หมายถึง หัวหน้าจะให้เป็นสิ่งสูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพราะทำให้มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมต้องการผลตอบแทนที่สูง มีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย

เพศ พบว่าเพศหญิง มีความคาดหวังในผลตอบแทนที่สูงกว่าเพศชาย และหากพนักงานเกิดความรักต่อบริษัทแล้วความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย อาจเป็นเพราะเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นพนักงานของบริษัทมากกว่าเพศชาย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัทเป็นเวลานานจะมีความรู้สึกที่สบายใจในการทำงานไม่ต้องเปลี่ยนงานใหม่ ไม่ต้องเริ่มต้นเรียนรู้งานจากที่ทำงานใหม่ และการทำงานเป็นเวลานาน ๆ จะทราบระบบการทำงานภายในบริษัทเป็นอย่างดี โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดก็จะน้อยลง เพราะการทำงานเกิดจากความเคยชิน รู้ว่าระบบการทำงานลำดับขั้นตอนเป็นเช่นไร

ความชำนาญในงาน พนักงานมักเกิดการดึงดูดใจให้การทำงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ในรูปของผลตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานสูง

สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว ต้องรับผิดชอบต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ในทางบวกบุคคลเหล่านี้สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมาอีก โอกาสที่ต้องการผลตอบแทนจากบริษัทก็จะยิ่งมากขึ้นไปตามไปด้วยเช่นกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน

ความหมายของสถานที่ทำงาน

ภูวเดช วัชรวิทย์, 2556 (สถานที่ทำงาน) ได้กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานของพนักงาน เช่นห้องสุขา พนักงานสามารถเข้าไปใช้บริการเพื่อชำระล้างหรือซับถ่ายของเสีย เครื่องทำน้ำร้อน น้ำเย็น อุปกรณ์ทำความเย็นสำหรับน้ำดื่มที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เพื่อให้ได้ดื่มน้ำที่สะอาด บรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อากาศ แสงสว่าง เสียงที่ได้ยินขณะทำงาน อุณหภูมิและความสะอาดในสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานเหมาะสม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก คือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นขณะทำงานกับความต้องการ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความหมายของโอกาสก้าวหน้า

กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534 (โอกาสก้าวหน้า) ได้กล่าวว่า สิ่ง que ทุกคนปรารถนาในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในทุกระดับผู้บริหารจึงควรให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแก่พนักงานตามสมควรของแต่ละบุคคลตลอดจนถึงให้โอกาสได้รับความรู้ ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม เป็นต้น

ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือบทบาท กล่าวคือ ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะส่งต่อความชอบ ความถนัด ผลสำเร็จจากการทำงาน เช่น ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้พนักงานรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานมีผลต่อโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ความชัดเจนของงาน หมายถึง การที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้พนักงานสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยที่มีผลงานที่ชัดเจน

งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือการใช้เทคนิคพิเศษ ความท้าทายก็จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเกิดความสนใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการพิสูจน์ความรู้ ความสามารถของพนักงานเอง จะเกิดความพอใจเมื่อพนักงานนั้นได้ทำงานจนสำเร็จ

งานที่มีความหลากหลาย พนักงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากหลายด้าน จึงจะทำงานที่ท้าทาย นั้นให้สำเร็จลงได้ แรงกระตุ้นจากความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี เพราะการทำงานไม่รู้สึกเบื่อหน่าย

ลักษณะของบริษัท การกระจายอำนาจในบริษัท หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อพนักงาน ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหารมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน หากบริษัททำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท จะมีผลทำให้พนักงานอยากจะทำลงทุนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรที่พนักงานได้รับกลับมาก็คือประโยชน์ของพนักงานทุกคน อาจจะเป็นในรูปแบบของโบนัสประจำปี ขนาดของบริษัท ยิ่งมีขนาดใหญ่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในบริษัท ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากบริษัท เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานในบริษัท การที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับบริษัทแล้วเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม นอกจากนี้หากพนักงานมีความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจบริษัทและมีความเชื่อว่าบริษัทจะไม่ทอดทิ้งเขา

ให้ความช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือของบริษัทเป็นสิ่งที่พนักงานมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ พนักงานเมื่อมีความไว้วางใจในบริษัทสูง รู้สึกว่าบริษัทเป็นที่พึ่งพาได้ พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อบริษัทสูง

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมของบริษัท

ความหมายของวัฒนธรรมของบริษัท

ศิริรัตน์ ศรีไชย, 2557 (วัฒนธรรมของบริษัท) ได้กล่าวว่า เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติต่อกันมาซึ่งกลายเป็นนิสัยและความเคยชินมีการอยู่รวมกันอยู่อย่างมีระเบียบ เป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานหลักในการดำรงชีวิต วิถีชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยที่ตัวพนักงานเองไม่รู้ตัว นอกจากนี้ วัฒนธรรมเป็นก้าวแรกของความสำเร็จของบริษัททุกบริษัทเป็นแบบแผนแกนกลางในการดำเนินงานของบริษัท ค่อยกำหนดพฤติกรรมของพนักงานในบริษัท

ภูวเดช วัชรฤทัย, 2556 ได้กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น เพื่อนร่วมงานด้วยกัน กับหัวหน้า อันสามารถที่จะทำงานรวมกันได้อย่างดี บรรยากาศในการทำงานดีมีการพบปะสังสรรค์ช่วยเหลือและปรึกษาหารือในระหว่างพนักงานด้วยกันได้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน

ความหมายของความสุขในที่ทำงาน

สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2558 (ความสุขในที่ทำงาน) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับชีวิตย่อมก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีเข้าใจเหตุผลและพิจารณาปัญหา อย่างมีเหตุผล มีสติสมาธิ มีความปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในเชิงบวกย่อมสร้างบรรยากาศในที่ ทำงานให้เกิดสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น่าทำงาน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุล

ความหมายของความสมดุล

อุดมพร ชันไพบูลย์, 2557 (ความสมดุล) ได้กล่าวว่า ผลความสัมพันธ์อย่างกลมกลืนพอดีกันระหว่างองค์ประกอบที่เป็นฐานให้แก่กันส่งเสริมกันและกัน

สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2558 ได้กล่าวว่า หากพนักงานทำการทุ่มเทให้กับการทำงานมากเกินไป ย่อมเสียโอกาสในการใช้ชีวิตหรือเสียโอกาสในด้าน อื่น ๆ ตามมา เกิดภาวะแทรกซ้อนของการเจ็บป่วย จากการทำงานที่บั่นทอนสุขภาพและจิตใจที่ไม่มีความสุขจากการทำงาน หรือการไม่มีเวลาได้พักผ่อนเพราะให้ความสำคัญกับงานมากเกินไป และอาจบั่นทอนชีวิตครอบครัว เพราะการไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ทุกสิ่งที่กล่าวมาพนักงานควรสร้างสมดุลให้กับชีวิตการทำงานให้เหมาะสม เพราะหากจัดการไม่ดีจะทำให้ชีวิตการทำงานไม่ดีขึ้นไปด้วยความสมดุลในมุมมองเพิ่มเติม หากพนักงานไม่มีหนี้สินย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น การมีหนี้สินต้องทำการแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งเพื่อทำการชำระหนี้ ในบางครอบครัวอาจส่งผลให้รายได้สำหรับการใช้จ่ายภายในครอบครัวไม่เพียงพอ โอกาสในการเลือกสินค้าสำหรับการอุปโภคและบริโภคที่ดีมีคุณภาพจะลดต่ำลงไปด้วย หากไม่มีหนี้สินคุณภาพและความสมดุลของชีวิตพนักงานจะดีขึ้นมาก

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพในการทำงาน

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2548 (คุณภาพในการทำงาน) ได้กล่าวว่า แรงงานจะต้องมีการปรับตัวด้วยการพยายามเรียนรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากแรงงานจะต้องพัฒนาตนเองแล้ว บริษัทที่สังกัดก็ต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาอีกด้วย บุคคลในบริษัทจะต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองในการทำงานให้มีสมรรถภาพมากที่สุด มิฉะนั้นอาจถูกเลิกจ้างงานได้ง่ายการพัฒนาบุคคลสามารถกระทำได้โดยการฝึกอบรม การมอบหมายงานที่เหมาะสม

สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ, 2558 ได้กล่าวว่า การทำงานไม่ได้มุ่งหมายเพียงเงินอย่างเดียวสำหรับผลตอบแทนที่พนักงานต้องการการทำงานยังประกอบด้วยองค์ประกอบ อื่น ๆ ด้วยเช่นกัน สิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานสามารถประกอบอาชีพเดิมจนกระทั่งพ้นวัยทำงานนั้นคือ ความสุขในการทำงาน เหมือนคนเราทำงานแล้วมีความสุขโอกาสที่จะทำการเปลี่ยนงานย่อมลดต่ำลง เพราะความสุขนั้นส่งผลให้เรารักอาชีพ รักเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนรักบริษัทที่เราทำงาน ความลัทธิสูงสุดในการทำงานคือการทำงานอย่างมีคุณภาพ ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานในบริษัททำงานอย่างปราศจากซึ่งความสุขแล้ว คุณภาพของงานย่อมลดลงตามไปด้วยความสุขจากการทำงานไม่ได้เกิดจากตัวพนักงานเองเท่านั้น แม้ว่าพนักงานคนนั้นจะมีความสุขเพราะรักในอาชีพของตนหากพนักงานมีปัจจัยด้าน ต่าง ๆ เหล่านี้เข้ามาแทรกแซงแล้ว เช่น การเจ็บป่วย ความยากจน สวัสดิการการทำงานที่ได้รับจากบริษัทต่อคุณภาพ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้อในการทำงานแล้ว ความสุขในการทำงานหรือความสุขในที่ทำงานไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานที่ดูแล

ความหมายของความรับผิดชอบ

สมพงษ์ เกษมสิน, 2517 สารานุกรมการบริหาร (ความรับผิดชอบ) ได้กล่าวว่า พันธะผูกพันในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จลุล่วงความสำเร็จของงานย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ พันธะผูกพัน หน้าที่การทำงาน และวัตถุประสงค์

วิทยาลัยอัสสัมชัญ, 2519 (ความรับผิดชอบ) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์การปกครองการบังคับบัญชา ซึ่งมีจุดเริ่มต้นที่หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาและการมอบอำนาจหน้าที่ ฉะนั้น นอกจากทุกคนจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานแล้วทุกคนทุกระดับต้องมีความรับผิดชอบต่อบริษัท

ภูเดช วัชรวิทย์, 2556 ได้กล่าวว่า เป็นการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมระบบสังคมและเทคนิค การเสริมสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากปัจจุบันมีการเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น เป็นเหตุให้พนักงานเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การพัฒนางานไม่ได้ผลเท่าที่ควร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท จำแนกตามปัจจัยประชากร และ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประกอบ ที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำ รายเดือนของบริษัท โดยบริษัทเป็นธุรกิจประเภท จำหน่าย รถยุโรป นำเข้าจากต่างประเทศ ย่านลาดพร้าว ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำงานในตำแหน่งพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท เนื่องด้วยปัจจุบันบริษัทมีทั้งหมด 9 สาขา ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการวิจัยเฉพาะสาขาลาดพร้าว ซึ่งมีทั้งหมด 285 ท่าน ได้กำหนดขนาดของจากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 167 ท่าน เพื่อให้สะดวกต่อการคำนวณและกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจำนวน 170 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอ้างอิงข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบปิดให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวผู้ตอบมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประกอบที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท แบ่งออกเป็น 6 ด้าน 28 ข้อ ได้แก่ ผลตอบแทนจากการทำงาน ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานของพนักงาน สังคมและวัฒนธรรมภายในบริษัท โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานบริษัท ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ด้านการรักษาตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานให้คงอยู่ ด้านการตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป และด้านการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาใส่รหัสและแปลงค่าเป็นตัวเลขเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีการใช้วิธีประมวลผลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูล และตรงวัตถุประสงค์ดังนี้

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยส่วนประกอบและการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำของบริษัท

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

เพื่อศึกษาการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-test

เพื่อศึกษาการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนประกอบที่มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลองมีการศึกษาตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงโดยผู้วิจัยไม่ได้ทำการเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมตัวแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมเพื่อดำเนินการศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติของการกระทำดังกล่าวเป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ ดำเนินการเก็บข้อมูลจะใช้เครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 170 ชุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป ด้านการรักษาตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานให้คงอยู่ และด้านการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการเปรียบเทียบรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ที่มี เพศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ต่างกันทำให้การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ต่างกัน พนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ไม่ต่างกัน ผลการวิเคราะห์รักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนประกอบ ด้านสังคมและวัฒนธรรมภายในบริษัท มีผลต่อการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

อภิปรายผลการวิจัย

ด้านการรักษาตำแหน่งงานปัจจุบันของพนักงานให้คงอยู่ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่า ผลงานของพนักงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ พนักงานมีการวางแผนในการทำงานไว้ล่วงหน้าอย่างสม่ำเสมอ และพนักงานมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับใช้ในงานให้มีคุณภาพมากขึ้นอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานมีผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เช่น ค่าจ้างเงินเดือนที่พนักงานได้รับเป็นไปตามกฎหมาย พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัญญาพงศ์ ลี้มประเสริฐ (2558) เรื่อง ความสุขในที่ทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากบริษัท นอกเหนือจากค่าจ้างไม่ว่าจะเป็น เสียงเพลง อาหาร น้ำดื่ม ที่พัก การตรวจสุขภาพประจำปี โดยพนักงานไม่เคยประสบอันตรายจากการทำงาน พนักงานมีความพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานโดยทั่วไป เท่านั้นที่เพียงพอแล้วสำหรับการรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท

ด้านการตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่างานที่พนักงานทำสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ทางบริษัทได้กำหนดไว้ พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นอย่างดีเหมาะสม พนักงานมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานอีกอย่างน้อย 1 ครั้ง ก่อนทำการส่งมอบงาน งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมักทำเสร็จก่อนกำหนดอยู่เสมอ พนักงานมีการจัดทำงานจนสำเร็จ 100% เสมอก่อนทำการส่งมอบโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดใด ๆ ตามมาภายหลัง พนักงานมีความตรงต่อเวลาในการทำงาน การทำงานของพนักงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญุตม์ นีรสิงห์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่าการตั้งใจทำงานพนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติ และเสมอภาค และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมยุติธรรม หัวหน้างานให้ความเสมอภาคกับพนักงาน เป็นที่ไว้วางใจได้ และมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่พนักงานทุกคน

ด้านการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้นความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าโดยภาพรวมของผลตอบแทนและผลงานที่พนักงานรับผิดชอบ พนักงานจะยังคงรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำต่อไป ในอนาคตเมื่อพนักงานมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น พนักงานจะทำการเสนอตัวเองเพื่อทำการเลื่อนตำแหน่งงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปอย่างแน่นอนในอนาคตพนักงานจะเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานหากมีความพยายามในการทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีสูงขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญาพงศ์ ลิ้มประเสริฐ (2558) เรื่องความสุขในที่ทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า พนักงานที่มีการพยายามพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากการเรียนรู้ต่าง ๆ โอกาสเพื่อไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานมักสูงกว่าพนักงานไม่มีความกระตือรือร้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

พนักงานที่มีสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัทต้องการให้มีการปรับเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสมและยุติธรรม บริษัทควรให้ความสำคัญให้มากขึ้น เพราะที่ผ่านมากการพิจารณาผลงานพนักงานยังขาดความยุติธรรมอยู่บ้าง นอกจากนี้อัตราค่าปรับเงินเดือนประจำปีควรมีอัตราที่สูงกว่าปัจจุบันเนื่องด้วยอัตราที่ให้อยู่ปัจจุบันยังต่ำอยู่

ด้านความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน บริษัทควรทำการขยายพื้นที่ที่นั้งทำงานประจำของพนักงานให้มีลักษณะกว้างขวางกว่าปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันพื้นที่ค่อนข้างที่จะอึดอัดคับแคบเกินไป ยังถือว่าไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

พนักงานของบริษัทยังต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ในสายอาชีพอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำความรู้ไปพัฒนาให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งบริษัทควรให้ความสำคัญและให้การส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้มากขึ้น ซึ่งเท่าที่ผ่านมากการจัดอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกสายอาชีพ

พนักงานยังมีความต้องการให้บริษัทคิดว่าตัวพนักงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในบริษัท ดังนั้นในการทำงานบางครั้งควรรับข้อเสนอจากระดับพนักงานไปพิจารณาบ้าง โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายปฏิบัติการซึ่งจะเห็นปัญหาจากการทำงานจริง

พนักงานประจำต้องการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงานในแต่ละปีเป็นอย่างดีเหมาะสม ซึ่งเป็นหน้าที่ของระดับหัวหน้าที่ต้องพิจารณาผลงานของลูกน้องอย่างเหมาะสมกับผลงานจริง ๆ และหัวหน้าควรผลักดันลูกน้องของตัวเองที่เหมาะสมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ใช่พิจารณารับแต่คนใหม่เข้ามาในตำแหน่งที่สูงกว่า ส่วนคนเก่าก็ทำงานแต่ในระดับเดิม

เนื่องด้วยปัจจุบันแนวความคิดด้านการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีมากในเพศชาย ฉะนั้นบริษัทต้องกระตุ้นให้เพศหญิงได้ทำงานที่ต้องใช้ความพยายามและเอาใจใส่ในงานให้มากขึ้น เช่น มอบหมายงานที่ต้องความชำนาญที่ผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชาย และผลงานที่คาดว่าจะได้รับต้องทำให้ผู้หญิงเกิดความภาคภูมิใจในผลงานด้วย เช่น งานด้านเอกสาร การติดต่อประสานงานต่าง ๆ เป็นต้น

อายุการทำงานและ รายได้ต่อเดือนที่พนักงานประจำได้รับมีผลต่อ การรักษาตำแหน่งงานปัจจุบัน การตั้งใจทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในปีต่อ ๆ ไป และการเพิ่มความพยายามและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานมากขึ้นแน่นอนว่าคนเราอายุการทำงานมากขึ้นประสบการณ์มากขึ้น ความรับผิดชอบก็ต้องมีมากขึ้นด้วยเช่นกัน พนักงานที่เข้าใหม่ก็จะต้องขาดแนวคิดประเภทนี้ ดังนั้นบริษัทต้องสร้างแรงจูงใจไม่เกิดความแตกต่างของรายได้ที่แต่ละคนได้รับว่าทุกคนล้วนมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกันแต่ปริมาณอาจแตกต่างกัน

กัน โดยทำเป็นสัญญาลายลักษณ์อักษรว่าห้ามนำความลับเรื่องอัตราค่าจ้างไปเปิดเผยหรือให้ผู้อื่นได้รับทราบ เป็นต้น

การรักษาสถานะความเป็นพนักงานประจำรายเดือนของบริษัท ด้านสังคมและวัฒนธรรมภายในบริษัท ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่มีการทำงานร่วมกับทุกฝ่ายทุกแผนก และสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน ลงมือทำงานร่วมกัน เพื่อที่พนักงานจะได้เกิดความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานจะรู้สึกว่าตัวพนักงานเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยอมรับจากกิจกรรมเหล่านั้น และนอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้รู้จักกันภายในบริษัทมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศักดิ์ศรี .(2534). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์, อักษรวิทยา, กรุงเทพฯ
- ชนัญญา ทองสุข.(2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน .(2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- พิชญุตม์ นีรสิงห์ .(2558). การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง , มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ .(2548). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรไทยด้านการฝึกอบรม ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ภูวเดช วัชรวิทย์.(2556). สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงาน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ศิริรัตน์ ศรีไชย. (2557). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความพอใจในการ ทำงานของพนักงานในองค์กรกลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, คณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารทั่วไป
- สมบุญ ยมนา และคณะ.(2550). การปฏิบัติพัฒนกิจและความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา
- สัญญาพงศ์ ลีประเสริฐ.(2558). โครงการศึกษาทบทวนกฎหมายปกครองและกระบวนการยุติธรรมทาง ปกครองเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน, วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยรังสิต
- สุพัตรา สมวงศ์ .(2561). ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัท บุรพา เทคโนโลยี เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรสา อัครกาญจน์ .(2560). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผล ของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อุดมพร ชื่นไพบูลย์ .(2557). การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อความสมดุลในชีวิต
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล.(2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

