

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) โดยใช้ประชากรในการศึกษาจำนวน 4,387 คน และกลุ่มตัวอย่าง 370 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานอย่างเป็นสัดส่วน (proportional sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีค่าความเที่ยง (reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบการแจกแจงแบบที (t test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วย LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ สรุปในสาระสำคัญ ดังนี้ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีการหมุนเวียนงานในหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานดี ควรมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความทันสมัย และมีความสะดวกมากขึ้น

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels of work performance satisfaction evinced by selected employees of Integrate Refinery Petrochemical (IRPC) Public Company Limited. Moreover, the researcher compares (2) the levels of work performance satisfaction of the employees under study as classified by the demographical characteristics of gender, age, educational level, and department. Finally, the researcher offers (3) suggestions regarding the work performance satisfaction of the employees under study.

The researcher utilized the proportional sampling method to select a sample of 370 employees taken from positions from a total research population of 4,387 employees. The instrument of research was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher couched at the reliability

level of 0.95.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. *t* test, One-way analysis of variance ANOVA, and least significant difference (LSD) were statistical techniques also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The employees under study expressed opinions regarding work performance satisfaction in an overall picture and in each aspect at a moderate level. In descending order of mean were the aspects as follows: interpersonal relationship in the department; work environment; opportunities for promotion; and compensation and welfare.

2. The employees under study who differed in the demographical characteristic of gender concomitantly differed at the statistically significant level of 0.05 in their work performance satisfaction in an overall picture and in the aspects of opportunities for promotion and work environment. However, no differences were found at the statistically significant level of 0.05 in the aspects of interpersonal relationships in the department and compensation and welfare.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of age correspondingly exhibited differences at the statistically significant level of 0.05 in respect to their work performance satisfaction in an overall picture and in the aspects of opportunities for promotion; compensation and welfare; interpersonal relationship in the department; and work environment.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of position held manifested parallel differences at the statistically

significant level of 0.05 regarding their work performance satisfaction in an overall picture and in each aspect.

The employees under study who differed in the demographical characteristic of salary exhibited corresponding differences at the statistically significant level of 0.05 in their work performance satisfaction in an overall picture and in the aspects of opportunities for promotion; compensation and welfare; and interpersonal relationship in the department. However, no differences were found at the statistically significant level of 0.05 in the aspect of work environment.

3. Major suggestions regarding improvements and corrections of the work performance satisfaction of the employees under investigation are as follows: There should be an opportunity for employees to rotate work by being allowed to work in other departments so that they can be motivated to develop interpersonal relationships both inside and outside the department of primary employment. Compensation and welfare provisions should be appropriately determined. Finally, the work system should be improved such that it would be more modern and more convenient.