

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เคอีซี (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยงูใจที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีอายุงานสูงกว่า 5 ปี สถานภาพโสด เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาคนี้เดิม และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนก TO-92K มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

ความพึงพอใจของพนักงานรายวันในด้านต่าง ๆ พบว่าส่วนใหญ่พึงพอใจสภาพแวดล้อม พื้นที่ทำงาน สิ่งทีส่งผลต่อขวัญและกำลังใจส่วนใหญ่คือค่าตอบแทน โดยรวมมีความพึงพอใจเวลาการทำงานช่วงกลางวัน

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท เคอีซี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละปัจจัยของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถนำเสนอโดยเรียงลำดับ คือ 1) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.337) 2) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.305) 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.297) 4) ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงานของบริษัท (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.032) 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.919) 6) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.656)

จากสมมุติฐานที่ตั้งไว้พบว่าในภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ภูมิภาคนี้เดิม แผนกที่ปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เคอีซี (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะ คือ ควรทำการปรับปรุง พัฒนาในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านชีวิตส่วนตัว 6) ด้านค่าตอบแทน เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านของค่าตอบแทน โดยจำแนกเป็น ค่าสวัสดิการจัดงานประจำปี ค่าอาหาร และค่าน้ำมัน ควรได้รับการพิจารณาเป็นอันดับแรก โดยผู้บริหารควรให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการศึกษาปัญหาเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุง รวมถึงทำการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทำงานเต็มความสามารถ มีขวัญกำลังใจ และควรจะมีการศึกษาถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน แยกเฉพาะเจาะจงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น ระดับปฏิบัติการ ช่างเทคนิค พนักงานทั่วไป วิศวกร ผู้จัดการ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ๆ และนำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาร่วมในการจัดทำนโยบายการบริหารของบริษัทเพื่อเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานทุกระดับในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพของการทำงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของบริษัทได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

This research aims to study about the employees' level of working satisfaction through the analysis of sampling employees 252 person, using questionnaire as a gathered tool. Collected information and data were analyzed by statistical program.

The research found that most of employees are female, unmarried, aged between 25-29 years old, working in TO-92K and having working period over than 5 years. All of them are working in their local habitat, having average education at high school level or similar.

It was found that most of daily employees are satisfied with working environment. The main factor, affecting their working motivation is compensation. Most of them prefer working on a night shift.

The research reveals that average rate of daily employees' satisfaction towards their job is in the medium rate, which can be presented in priority as 1) Working security factor (Average score 3.337), 2) Personal living factor (Average score 3.305), 3) Colleague relationship factor (Average score 3.297), 4) Company Policy and Management factor (Average score 3.032), 5) Leader inter-relationship (Average score 2.919), and 6) Compensation factor (Average score 2.656).

It was found that personal factors, i.e. Sex, Age, Working period, Status, Origins, Working process and Education do not affect the employees' level of working satisfaction, which is more than significant level (0.05).

It is recommended that KEC (Thailand) Co., Ltd. should improve 1) Management Policy, 2) Leader inter-relationship, 3) Colleague relationship, 4) Working consistency, 5) Individual life, and 6) Compensation, in order to boost up employees' motivation level, especially on compensation, which can be categorized into annual party, food allowance, and gasoline fee. The Human resource section should investigate the problems and find solutions for effective development so that their employees will increase motivation and therefore devote themselves working for the firm effectively. Moreover, the company should study about employees' working behavior, focus on different working levels, i.e. operators, technicians, general officers, engineers and managers, in order to notice their working behavior and gathered information as a basic critical consideration in further company policy. It is noted that all of mentioned factors affect quality, effectiveness and efficiency of employees' working performance, including the effectiveness of company human management.