

การจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด

Management that affects employee satisfaction
in Fourart (1994) Co.,Ltd.

สมบัติ วัฒนไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sombat19@gmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรไท ชั่วเจริญ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จำแนกตามการจัดการและคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way Anova)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า พนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วงระหว่าง 40-50 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ขึ้นไป มีความคิดเห็นในภาพรวมของการจัดการนั้นอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยรวมที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัดโดยรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน 2) การจัดการที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฟร์อาร์ต (1994) จำกัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ การจัดการในด้านการวางแผน การจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร และการควบคุม

Abstract

The purposes of this independent study are (1) To study management that affects the satisfaction of the employees of Fourart (1994) Co.,Ltd. (2) To study the performance of employees' satisfaction towards Fourart (1994) Co.,Ltd. (3) To compare employee satisfaction towards Fourart (1994) Co.,Ltd. classified by management and personal fundamentals of employees in Fourart (1994) Co.,Ltd. The sample group was 30 employees in Fourart (1994) Co.,Ltd. A questionnaire was used for data collection. A data was analyzed by using frequency, percent, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA.

The results of the personal fundamentals were that most respondents are male, aged between 40-50 years old, had education lower bachelor degree, married, average monthly income of lower 15,000 baht and work experience than 15 years old. The agreement of the management overall level are high and the operational satisfaction overall level are high.

The results of testing hypothesis demonstrated that (1) Overall different personal fundamentals had an effect on the performance satisfaction of the employees in Fourart (1994) Co.,Ltd. overall was no different. (2) Different management affects the performance satisfaction of the company's employee in Fourart (1994) Co.,Ltd. different.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการองค์กร ถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและองค์กรที่แข็งแกร่ง และสร้างความได้เปรียบให้กับกิจการได้ในระยะยาว การจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้นสามารถประเมินได้จากโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรและวัดได้จากการสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคคลในองค์กรในด้านต่างๆ ซึ่งความพึงพอใจของบุคคลนี้มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก หากเราทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน ของพนักงาน จะสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยด้านต่างๆ

ความพึงพอใจของพนักงานจะส่งผลให้บุคลากรทำงาน ได้อย่างมีความสุขมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและศักยภาพขององค์กรตลอดจนอัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กร องค์กรที่ทำการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขปัญหาคือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ได้อย่างทันเวลา ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการของบริษัทโพร์อาร์ต (1994) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่มีธุรกิจเกี่ยวกับสื่อโฆษณาป้ายบิลบอร์ด และงานพิมพ์ป้ายแบบอิงค์เจท บริษัทฯ เริ่มธุรกิจในปี พ.ศ. 2502 จนมาถึงปัจจุบัน เป็นเวลานานกว่า 61 ปี สืบต่อตั้งแต่รุ่นพ่อถึงรุ่นลูก มีการพัฒนา ทางธุรกิจให้เข้ากับยุคสมัย ตั้งแต่บริการเขียนป้ายโฆษณาภาพยนตร์แบบงานเขียนมือ (hand painting) และขยายกิจการพัฒนามาสู่การพิมพ์ด้วยระบบดิจิตอลอิงค์เจท พนักงานที่ทำงานในบริษัทฯ ส่วนมากจะมีอายุงานที่ ยาวนาน มีอัตราการลาออกหรือย้ายงานไม่มากนัก การพัฒนาทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับการปรับปรุงการบริหารงาน ให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ดังนั้นการศึกษากิจการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทโพร์อาร์ต (1994) จำกัด จึงจะมีประโยชน์ในการพัฒนาบริษัทฯ ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด
- (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด
- (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จำแนก ตามการจัดการและคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด

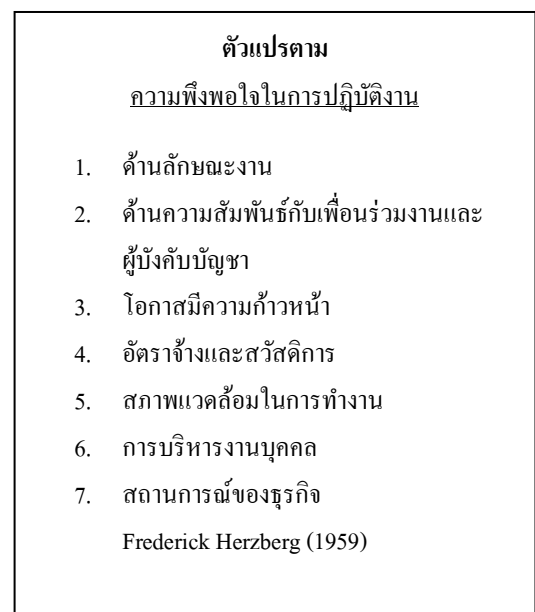
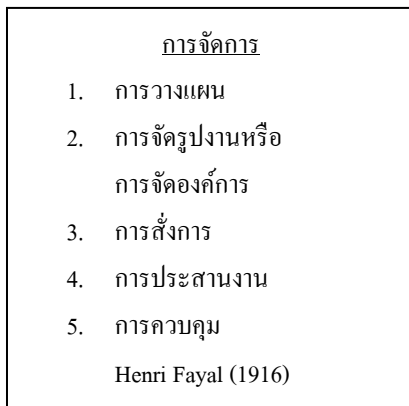
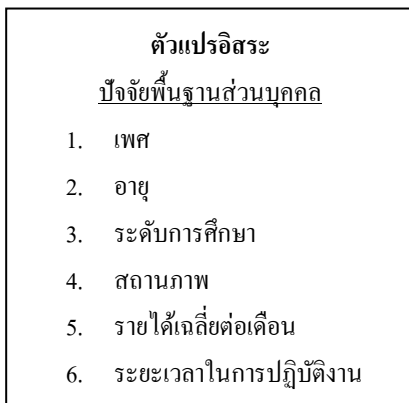
ขอบเขตของงานวิจัย

- (1) ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด และความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของบริษัทฯ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและการจัดการของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) ตัวแปรตาม ประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994)
- (2) ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาข้อมูลจากพนักงานของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จำนวน 30 คน
- (3) ขอบเขตด้านพื้นที่ คือเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด
- (4) ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาศึกษาในช่วงเดือน ตุลาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

สมมุติฐานการวิจัย

- (1) สมมุติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน
- (2) สมมุติฐานที่ 2 การจัดการที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ทราบปัญหาในบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ในด้านต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนา
- (2) สามารถนำผลประเมินการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องของการจัดการในบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด
- (3) ผู้บริหารเข้าใจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัทฯ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และการทำงานจะทำได้มีประสิทธิภาพได้
- (4) ทราบถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น
- (5) เพื่อจัดการขั้นตอนการทำงานได้อย่างชัดเจนและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- (6) สามารถนำข้อมูลในการวิจัย มาใช้ในการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด บรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กร

Donlaya C (2562) การบริหารจัดการองค์กร คือหัวใจ และความสามารถของผู้ประกอบการธุรกิจ ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่ไม่แสวงหาผลกำไร การจัดการองค์กร เป็นทักษะในการบริหารงานภายใน โดยแต่ละบริษัทหรือแต่ละองค์กรก็จะมีทฤษฎีการบริหารระบบการ จัดองค์กรธุรกิจที่แตกต่างกันไป ซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการระบบองค์กร การปลูกฝังแนวคิด การวางแผน เพื่อการ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรพร้อมกัน

การจัดการองค์กรสมัยใหม่ หรือ Modern organization ก็มีความคล้ายคลึงกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ก็ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน ทฤษฎีสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก งานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ทำงานเป็นสำคัญที่จะทำให้การจัดการองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิเคราะห์จากทุกทฤษฎีที่กล่าวมา บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด เหมาะที่จะใช้การจัดการองค์กรสมัยใหม่ ที่สามารถปรับตัวให้เข้าได้กับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วย แทนแรงงานคน เพื่อขยายธุรกิจและเพิ่มผลผลิตให้เข้ากับความต้องการของคนในยุคปัจจุบัน การจัดการองค์กรสมัยใหม่จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น มีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างคุณค่าให้กับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียม และยังสร้างความรัก และความศรัทธาภายในองค์กร

Henry Fayal (1916) อ้างถึงใน กติกา เมฆสุด (2562) ทฤษฎีบริหารจัดการของ Henry Fayol ซึ่งบิดาทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ปัจจัย เรียกว่า POCCC มีดังนี้ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร (Organizing) (3) การสั่งการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) (5) การควบคุม (Controlling) ข้อดีของหลักการการบริหารจัดการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) นั้น ก็คือการใส่ใจรอบด้าน ครอบคลุม ให้ความสำคัญทุกรายละเอียด ทั้งในเรื่องของทรัพยากรการผลิต, ทรัพยากรในการประกอบธุรกิจ ไปจนถึงทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎี POCCC ของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) นี้ จึงถูกเลือกนำมาเป็น ตัวแปรอิสระด้านการจัดการในกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

2. แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

HR Note.asia (2562) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงานตลอดจนองค์กรที่สังกัด ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างดีและสมบูรณ์ที่สุด แล้วความพึงพอใจยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคน รวมถึงระดับความพึงพอใจของแต่ละคนก็จะมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

(1) คน มีส่วนช่วยทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด การบริหารจัดการบุคลากรนี้สามารถจำแนกได้เป็น 5 มิติดังนี้ 1) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน 2) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา 3) ความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความพึงพอใจต่อผู้บริหาร 5) ความพึงพอใจต่อองค์กร

(2) งาน เมื่อมีความสุขในการทำงานแล้วก็จะส่งผลถึงความพึงพอใจในสิ่งอื่น ๆ ได้ง่าย

(3) โอกาสความก้าวหน้า องค์กรที่ไม่มีการพัฒนาองค์กรที่ดี หรือไม่มีโอกาสความก้าวหน้าให้พนักงานเห็นไม่ส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าหรือพัฒนา ก็ย่อมมีผลทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ

(4) อัตราจ้างและสวัสดิการ การจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า มีส่วนเป็นอย่างมากที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่

(5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแบ่งได้สองมิติใหญ่ๆ ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมด้านสถานที่และสิ่งของ (2) สภาพแวดล้อมด้านบุคคล

(6) การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจได้ดี ตั้งแต่เรื่องอัตราจ้าง, สวัสดิการ, โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร, ไปจนถึงสารทุกข์สุกดิบต่าง ๆ

(7) สถานการณ์ของธุรกิจและองค์กรในขณะนั้น อย่างกรณีบริษัทที่เกิดข่าวหรือภาพลักษณ์ในเชิงลบ ถูกกระแสวิพากษ์วิจารณ์ ก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกตามไม่ทัน เครียด กัดค้น ไม่พอใจองค์กร ทำให้อยากลาออก ย้ายงานได้

ในการวิจัยเพื่อหาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โพรอาร์ด (1994) จำกัด ในครั้งนี้ ได้เลือกนำเอา ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก Ferderick Herzberg (1959) อ้างถึงใน ดร. ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2562) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งตรงกับบทความของ HR Note.asia (2562) โดยผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ ที่จะนำมาใช้เป็น ตัวแปรตามด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในกรอบแนวคิดการวิจัย (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (3) โอกาสมีความก้าวหน้า (4) อัตราจ้างและสวัสดิการ (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (6) การบริหารงานบุคคล (7) สถานการณ์ของธุรกิจ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย ผลการพบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อีก 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าชื่อที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสารเป็น ระบบ สะดวกและง่ายต่อการค้นคว้า การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ไม่มีต่อพฤติกรรมทุกด้าน ดังนั้นจึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านไม่ต่างกัน เนื่องจากค่านัยสำคัญที่ได้มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนดคือ 0.05 ดังนั้นจึง เป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ปัทมพัทธ์ นอขุนทด (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอยางสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน การวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การจัดทำแผนในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ (2) การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน (3) การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน

ดวงทิพย์ มากमुख (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า (1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของ พนักงาน ได้จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาดำเนินการ และรายได้ต่อเดือน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (2) พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แต่ละด้านส่วนใหญ่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก รองลงมาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และ พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สถิลพัทธ์ ผดุงเอกรณากานต์ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารธุรกิจสำนักพิมพ์ในประเทศไทย เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยและปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารธุรกิจสำนักพิมพ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสำนักพิมพ์ในประเทศไทยนั้น มีด้วยกัน 4 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารเทคโนโลยี และปัจจัยอื่น ๆ โดยปัจจัยด้านการบริหารองค์กรของสำนักพิมพ์ขนาดใหญ่ ได้แก่วิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรที่ชัดเจน สำหรับสำนักพิมพ์ขนาดกลางและสำนักพิมพ์ขนาดเล็กจะเป็นการบริหารงานที่ยืดหยุ่นกว่า

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบงานวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัดจำแนก ตามการจัดการและคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 30 คน จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรพนักงานทุกคนในบริษัทฯ

ตัวแปรในการวิจัย

(1) ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรอิสระ

1.1 ด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน, การจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร, การสั่งงาน, การประสานงาน, การควบคุม

(2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ ด้านลักษณะงาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, โอกาสมีความก้าวหน้า, อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การบริหารงานบุคคล, สถานการณ์ธุรกิจ

ตัวแปรดังกล่าวจะใช้เป็นกรอบความคิดซึ่งจะจัดทำในรูปแบบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการเว็บไซต์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการองค์กร และความพึงพอใจของพนักงาน

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นรูปแบบการให้ช่วงคำตอบ โดยผู้ตอบเลือกคำตอบที่เหมาะสมกับตัวเอง ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการในด้านต่าง ๆ โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจได้อย่างละเอียดชัดเจนขึ้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistic) ใช้ค่าสถิติเชิงอนุมาน (T-test และ ANOVA)

ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มคนส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 60 มีอายุในช่วงระหว่าง 40 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.67 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.67 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการ

ตารางที่ 1 ตารางแสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการ

ความคิดเห็นด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.19	.89156	มาก
2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร	4.11	.75366	มาก
3. การสั่งการ	4.03	.95673	มาก
4. การประสานงาน	4.10	.79394	มาก
5. การควบคุม	3.96	.99912	มาก
ภาพรวมความคิดเห็นด้านการจัดการ	4.08	.88906	มาก

จากตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ภาพรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัดพบว่า ภาพรวมของการจัดการนั้นพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88906 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการในด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.19 รองลงมาเป็นการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร การประสานงาน การสั่งการ และการควบคุม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11, 4.10, 4.03, 3.96 และในทุกด้านพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงภาพรวม ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับความคิดเห็นของข้อมูลความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านลักษณะงาน	4.27	.74016	มากที่สุด
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.19	.69990	มาก
3. โอกาสมีความก้าวหน้า	3.98	.78840	มาก
4. อัตราจ้างและสวัสดิการ	4.08	.83599	มาก
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	.74633	มากที่สุด
6. การบริหารงานบุคคล	4.17	.95127	มาก
7. สถานการณ์ของธุรกิจ	4.14	.85364	มาก
ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.17	.79881	มาก

จากตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ภาพรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท โฟร์อาร์ท (1994) จำกัดพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจนั้นพนักงานมีพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79881 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.33 รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล สถานการณ์ของธุรกิจ อัตราจ้างและสวัสดิการ โอกาสมีความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.19, 4.17, 4.14, 4.08, 3.98 และในทุกด้านพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใจระดับที่แตกต่างกัน

	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1. ด้านลักษณะงาน	×	×	×	×	×	×
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	×	×	×	×	×	×
3. ด้านโอกาสมีความก้าวหน้า	×	×	×	×	×	×
4. ด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ	×	×	×	×	×	×
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	×	×	×	×	✓	×
6. ด้านการบริหารงานบุคคล	×	×	×	×	×	×

7. ด้านสถานการณ์ของธุรกิจ	×	×	×	×	×	×
ผลเฉลี่ยรวม	×	×	×	×	×	×

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่าง และเครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่แตกต่าง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 การจัดการที่ต่างกันจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

	การวางแผน	การจัดรูป งานหรือ การจัด องค์กร	การสั่งการ	การ ประสาน งาน	การ ควบคุม
1. ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	×	×	×	×	✓
3. ด้านโอกาสมีความก้าวหน้า	×	×	×	×	×
4. ด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ	×	×	×	×	×
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	×	×	×
6. ด้านการบริหารงานบุคคล	×	✓	×	×	×
7. ด้านสถานการณ์ของธุรกิจ	×	×	×	×	×
ผลเฉลี่ยรวม	✓	✓	×	×	✓

เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แตกต่าง และเครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่แตกต่าง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่าการจัดการที่มีความแตกต่างกันในด้านการวางแผน ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์กร ด้านการควบคุมจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน 30 คน พบว่าพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุในช่วงระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.67 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.33

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด พบว่าภาพรวมของการจัดการนั้นพนักงานมีความเห็นด้วยในระดับมาก โดยการจัดการในด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการจัดรูปร่างหรือการจัดองค์กร การประสานงาน การตั้ง การ และการควบคุม ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด พบว่าภาพรวมของการความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัดพบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจนั้นพนักงานมีพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล สถานการณ์ของธุรกิจ อัตราจ้างและสวัสดิการ โอกาสมีความก้าวหน้า และในทุกด้านพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยรวมที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

สมมติฐานที่ 2 การจัดการที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (Analysis of Variance: ANOVA) พบว่าพนักงานที่มีระดับภาพรวมของความคิดเห็นในด้านการจัดการแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 พนักงานที่มีระดับของความคิดเห็นในด้านการจัดการด้านการวางแผนแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 พนักงานที่มีระดับของความคิดเห็นในด้านการจัดการด้านการจัดรูปร่างหรือการจัดองค์กรแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 พนักงานที่มีระดับของความคิดเห็นในด้านการจัดการด้านการประสานงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 พนักงานที่มีระดับของความคิดเห็นในการจัดการด้านการประสานงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และพนักงานที่มีระดับของความคิดเห็นในการจัดการด้านการควบคุมแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1. เพื่อศึกษาการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด การจัดการของบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ในภาพรวม ด้านการวางแผน การจัดรูปร่างหรือการจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน การควบคุม พนักงานมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ซึ่ง (1) การจัดการด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดโดยการวางแผนทางด้านการกลยุทธ์ของบริษัทมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ เป็นข้อที่พนักงานมีความเห็นด้วยมากที่สุดในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของบริษัท ที่ประสบผ่านมา ที่ได้กล่าวถึงในตอนต้น บทที่ 1 ในเรื่องของความเป็นมา ที่บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนธุรกิจตามยุคสมัย จากเดิมที่ใช้มือวาดในการทำป้ายโฆษณา เปลี่ยนแปลงในการนำเครื่องพิมพ์อิงค์เจต มาใช้เป็นรายแรกของประเทศไทย ทั้งยังเน้นถึงคุณภาพงานพิมพ์ ทำให้ บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้ นอกจากนี้พนักงานยังมีระดับความคิดเห็นในการวางแผนด้าน การกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ของบริษัทมีการถ่ายทอดผ่านไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน และการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความเห็นด้วยมากตามลำดับ การจัดการด้านอื่นๆ อีก 4 ด้านนั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีระดับความคิดเห็นเรียงตามลำดับสูงสุดไปน้อยสุดดังนี้ (2) การจัดการในด้านการจัดรูปร่างหรือการจัดองค์กร ซึ่งบริษัทมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นให้ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือได้อย่างใกล้ชิด มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด (3) การประสานงาน ในเรื่องสายงานมีการสั่งงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในด้านนี้ (4) การสั่งการ ในเรื่องการประสานงานมีความคล่องตัว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในด้านนี้ ซึ่งก็สืบเนื่องมาจากโครงสร้างการแบ่งงานตามหน้าที่ที่ชัดเจนเช่นเดียวกัน (5) การควบคุม ในเรื่อง หัวหน้างานเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ลูกน้องเชื่อฟังได้ หากลูกน้องมีความเคารพต่อหัวหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดี ก็จะง่ายในการควบคุมลูกน้อง

วัตถุประสงค์ข้อ 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด ในภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การบริหารงานบุคคล สถานการณ์ของธุรกิจ อัตราจ้างและสวัสดิการ โอกาสมีความก้าวหน้า พนักงานมีพึงพอใจในระดับมาก โดย (1) ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งในด้านนี้มีมาตรการควบคุมและป้องกันโรคระบาดโควิด-19 ในสถานที่ทำงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นการจัดการที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อพนักงานของบริษัทฯ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อีก 6 ด้าน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีระดับความคิดเห็นเรียงตามลำดับสูงสุดไปน้อยสุดดังนี้ (2) ด้านลักษณะงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งในด้าน มีความสุขในงานที่ทำในบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งด้านนี้มีความสำคัญมาก ทำให้พนักงานมีอัตราการย้ายงานไม่บ่อยนัก มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท ได้นาน ทำให้บริษัทสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้ (3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานมี

ความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่ง ความพึงพอใจด้านผู้บริหารมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ก็สืบเนื่องมาจากโครงสร้างการแบ่งงานตามหน้าที่อย่างชัดเจนของบริษัทฯ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ (4) การบริหารงานบุคคล พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ซึ่งเห็นได้จากบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัดมีการก่อตั้งมากว่า 61 ปี ตั้งแต่รุ่นพ่อถึงรุ่นลูก พนักงานส่วนใหญ่ทำงานมามากกว่า 15 ปี เป็นสิ่งที่บ่งบอกความมั่นคงในหน้าที่การงาน (5) สถานการณ์ของธุรกิจ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจในด้านมีการพัฒนาให้บริษัทให้ก้าวหน้าทันโลกและคู่แข่งในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมาก (6) อัตราจ้างและสวัสดิการ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจในด้าน ทานมี โอกาสลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน ตามความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (7) โอกาสมีความก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด วิเคราะห์ได้จาก บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด เป็นธุรกิจแบบครอบครัว ขนาดปานกลาง โอกาสในความก้าวหน้า จึงไม่มีมากนัก ความพึงพอใจในข้อนี้จึงมีค่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ แต่ระดับความพึงพอใจก็อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทมีการจัดการที่ดี มีการทำงานใกล้ชิดระหว่างลูกน้องกับผู้บังคับบัญชา จึงมีการสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ข้อ 3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกันและการจัดการที่แตกต่างกัน

(3.1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จากการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันโดยภาพรวม อาจเนื่องมาจากเมื่อพิจารณาค่าความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด พนักงานส่วนใหญ่มีปัจจัยพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งหมายความว่าพนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมดมีผลสรุปคือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, อายุ 40 – 50 ปี, ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อาจเนื่องมาจาก รายได้ที่ได้รับต่างกัน ทำให้มีความคาดหวังในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้ที่ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่าอาจจะมีความคาดหวังในสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง ในขณะที่ผู้ได้รับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าอาจจะไม่คำนึงถึงปัจจัยในการทำงานด้านนี้นัก แต่จะมีความคาดหวังว่าจะได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น

(3.2) การจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฟร์อาร์ต (1994) จำกัด จากการวิจัย พบว่า การจัดการที่แตกต่างกันจะส่งผลในภาพรวมให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการจัดการที่แตกต่างกันรายด้านคือ การจัดการในด้านการวางแผน การจัดรูปงานหรือ

การจัดองค์กร และการควบคุม เนื่องจากการที่พนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ การจัดการของบริษัท มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง การจัดการต้องพิจารณาในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรมีการจัดการด้านการบริหารที่มีความยืดหยุ่น และ ปรับเปลี่ยนได้ง่ายและ ให้มีความสำคัญต่อการมุ่งสู่ ความสำเร็จ อันเป็นจุดมุ่งหมายของบริษัท พนักงานควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ถึงแผนกลยุทธ์เหล่านั้น รวมถึงมีการชี้แจง ถ่ายทอดแก่พนักงาน นำไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อพนักงานจะได้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานและพัฒนาศักยภาพของตนต่อไป

2. บริษัทควรมีการแบ่งหน้าที่ตามตำแหน่งที่ชัดเจน การมอบหมายงาน คำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการนัดประชุม หัวหน้าแต่ละสายงานประจำสัปดาห์ หรือ ประจำวันร่วมกัน เพื่อแจกแจงงาน และรายงานปัญหาในการทำงาน จะทำให้มีความเข้าใจตรงกันในการทำงาน

3. ในด้านการจัดการด้านการควบคุม มีการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน จากผู้บริหาร สั่งงาน ไปยังหัวหน้างาน เพื่อนำไปมอบหมายงานให้แก่ลูกน้องต่อไป และผู้บริหารคอยติดตามผลการดำเนินงานจากหัวหน้างาน

4. ในด้านความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน พิจารณาปรับปรุงแก้ไขจากตัวแปรที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 ลำดับ คือ ในด้าน โอกาสมีความก้าวหน้า และ อัตราจ้างและสวัสดิการ ควรให้พนักงานได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ และมีการเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงลึก จะทำให้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจและสิ่งแวดล้อมของบริษัทมากขึ้น ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและวางแผนการบริหารของบริษัทได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพร์อาร์ต (1994) จำกัด เปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ซึ่งเป็นธุรกิจสิ่งพิมพ์ประเภทเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างระบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โพร์อาร์ต (1994) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

บรรณานุกรม

- กติกา เมฆสุด. (2562). **ทฤษฎีบริหารจัดการของ Henry Fayal (1916)**. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://katika-mek.blogspot.com>
- ดวงทิพย์ มากมุข. (2557). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย**. การศึกษาเฉพาะบุคคลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ปิ่นฉัตร นอขุนทด. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอขามสะแกแสงจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). **2 Factory Theory (Frederick Herzberg) (1959)**. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://drpiyanan.com>
- สลิลพัทธ์ ผดุงเอกธนาگانต์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารธุรกิจสำนักพิมพ์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาจารย์พัชฌพงษ์ศรณีย์ สุดประเสริฐ. (2561). **สื่อการเรียนการสอน วิชาบริหารงานคุณภาพในองค์กร ระดับชั้น ปวส.2 วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ**. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/site/rtech603xx/home>
- Donlaya C. (2562). **การจัดการองค์กรแบบสมัยใหม่**. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.moneywecan.com/organizing>
- HRNOTE.asia (2562). **การบริหารงานบุคคล**. ค้นเมื่อ 6 ตุลาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia>