

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานในส่วนการผลิตบริษัทไทยโอซูก้า จำกัด ในจังหวัดสมุทรสาคร

พนักงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูก้า จำกัด ในจังหวัดสมุทรสาคร เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.2 และเพศชาย ร้อยละ 48.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 50.0 รองลงมาคืออายุ 20-25 ปี ร้อยละ 24.4 และอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 83.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 13.2 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 3.6

เป็นผู้ที่มีสถานภาพที่สมรสแล้ว ร้อยละ 50.0 โสด ร้อยละ 40.0 หย่าร้าง ร้อยละ 6.4

มีระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี ร้อยละ 33.6 ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 30.4 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 24.8

เป็นผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 66.0 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 14.8 มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท ร้อยละ 14.0

เป็นผู้ที่พักอาศัยอยู่กับครอบครัว บ้านตนเอง ร้อยละ 76.0เช่าที่พักอาศัย ร้อยละ 18.8 และพักอาศัยอยู่กับญาติ ร้อยละ 5.2

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูก้า จำกัด ในจังหวัดสมุทรสาคร

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการศึกษาดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลักษณะของงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ตามปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับ ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน และความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2.1.2 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

2.1.3 ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความไว้นใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความสะอาด ชั่วโมงการทำงาน จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน

2.1.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความมั่นคงของบริษัท พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

2.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการแล้ว พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาถึง ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน ยกเว้น สวัสดิการด้านโบนัส เพศหญิงมีความพึงพอใจระดับมาก เพศชายมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านลักษณะของงานจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานแล้ว พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน โดยมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.2.3 ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามเพศ โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านกรปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้นื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน

2.2.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามเพศโดยรวมแล้ว พบว่า ทั้งเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า เพศชายและหญิงมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสดูแลและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

2.3 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามอายุ

2.3.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว พบว่า ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา สวัสดิการด้านโบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การลาภิจ ลาป่วย และลาพักผ่อน

ผู้มีอายุ 20-25 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้มีอายุ 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา สวัสดิการด้านโบนัส การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา และเงินเดือนที่ได้รับ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล

2.3.2 ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี 20-25 ปี 26-35 ปี และ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัย

ด้านลักษณะของงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

ผู้มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.3.3 ด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อายุ 20-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ และชั่วโมงการทำงาน

ผู้มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก คือ ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางคือ แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน

2.3.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ โดยรวมแล้วทุกช่วงอายุ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาใน

รายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่งาน มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสดูงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ผู้ที่มีอายุ 20-25 ปี 26-35 ปี และ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ผู้ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสดูงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

2.4 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

2.4.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้วทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และระดับการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้น

เงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา สวัสดิการด้านโบนัส การลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

2.4.2 ด้านลักษณะของงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้วทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระดับการศึกษา มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนด แผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.4.3 ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้ว ระดับมัธยมศึกษา หรือต่ำกว่าและอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือ ด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการ บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง คือ วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง มีความ พึงพอใจในระดับน้อย คือ สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้ว ทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้ที่มี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน

ผู้ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก คือ ความสะอาด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ และชั่วโมงการทำงาน

ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก คือ ความสะอาด ในระดับปานกลาง คือ ชั่วโมงการทำงาน จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน

2.4.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแล้วทุกระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสดูงานและการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจระดับน้อย คือ การมีโอกาสดูงานและการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

2.5 ความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน

2.5.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน โดยรวมแล้ว ในทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าระยะเวลาที่ทำงาน น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา สวัสดิการด้านโบนัส การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาภิจ ลาป่วย ลาพักผ่อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

2.5.2 ด้านลักษณะของงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงาน น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี และ 6-10 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานทุกข้อ ระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานในระดับมาก คือ การได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างเต็มที่

2.5.3 ด้านการบังคับบัญชาจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระยะเวลาของระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อ ระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.5.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและ

อุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน

2.5.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจําแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระยะเวลาที่ทำงาน มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท ระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

2.6 ความพึงพอใจในการทำงานจําแนกตามระดับรายได้

2.6.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจําแนกตามระดับรายได้ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทุกข้อในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา สวัสดิการด้านโบนัส การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

ผู้ที่มีระดับรายได้ 5,001-10,000 บาท และ 10,001- 15,000 บาท และมากกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก คือ สวัสดิการด้านโบนัส มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับ ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการขึ้นเงินเดือนที่ผ่านๆ มา การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน

2.6.2 ด้านลักษณะของงานจําแนกตามระดับรายได้ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติงาน ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ โอกาสแสดงความสามารถในงานอย่างเต็มที่ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.6.3 ด้านการบังคับบัญชาจําแนกตามระดับรายได้ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท 5,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

ผู้มีระดับรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชาทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ วิธีการควบคุมดูแล การปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน สร้างบรรยากาศความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.6.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจําแนกตามระดับรายได้ โดยรวมแล้ว ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ผู้ที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท , 5,001-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกข้อ ในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ ความสะอาด และชั่วโมงการทำงาน

ผู้มีระดับรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก คือ ชั่วโมงการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ ขนาดของสถานที่ทำงาน แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ และความสะอาด

2.6.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าจําแนกตามระดับรายได้ โดยรวมแล้ว พบว่า ทุกช่วงระดับรายได้มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า ทุกช่วงระดับรายได้ มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในระดับมาก คือ ความมั่นคงของบริษัท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ

เพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ... มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ การมีโอกาสศึกษาต่อและดูงาน และการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ด้าน คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าจ้างสวัสดิการ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากบริษัทเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความเหนื่อยยาก พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ บริษัทจัดสวัสดิการให้โดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน และท่านเห็นว่าการทำงานในบริษัทของท่านมีหลักประกันและความมั่นคงพอ

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ ขณะนี้ยังไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำลักษณะอื่น บริษัทมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ การมีโอกาสพัฒนาตนเองจากการทำงาน

3. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการคิด ทำ และรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชاپยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์แต่ด้วยเหตุผลที่สมควรเสมอ และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือ สามารถเดินทางไปปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ สามารถที่จะเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานประจำ เช่น แสงสว่าง ความสงบ ร่มรื่น การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ ทุกอย่างล้วนอยู่ในสภาพส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

5. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่มีความคิดเห็นในระดับ เฉย ๆ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีคิดเห็นในระดับเฉย ๆ คือ ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยทัดเทียมกัน ทั้งนี้ตามความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล หน่วยงานให้โอกาสได้รับการเพิ่มพูนความรู้เสมอ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอย่างอื่น ๆ จากหน่วยงานอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน

อภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูซ่า จำกัด ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจมากของพนักงานคือ สวัสดิการด้านโบนัส สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2533 : 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก เพราะผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองต่อความต้องการของคนได้ ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความพึงพอใจต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับมาก โดยพนักงานในกลุ่มอายุเหล่านี้ รู้สึกว่าได้รับผิดชอบในงานที่เพียงพอต่อความต้องการ และเพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 212) ได้กล่าวว่า การได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ ที่จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสมดุลที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การมีชีวิตที่สมบูรณ์หรือมีความสำเร็จขั้นต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยเฉพาะความมั่นคงของบริษัท มีผลต่อความพึงพอใจในระดับมากของพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธนิยา อ้วนสอาด (2544) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน มีผลต่อระดับ

ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดเชียงราย ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ มัชฌนา เสนาธรรม (2545) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ก้าวหน้า มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน เงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก ได้แก่ สวัสดิการด้านโบนัส ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ตามทฤษฎี แรงจูงใจกับความสบาย (Motivation Hygiene Theory) ของ Federick Herzberg จัดเป็นแรงจูงใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นจากองค์ประกอบภายนอกงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้คนเรามีความรู้สึก อยากรทำงานขึ้นมาเอง และช่วยให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตั้งใจทำงานตามความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับกัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) ที่พบว่า พนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจมากต่อปัจจัยจูงใจด้านสภาพ การทำงาน และการบังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงของบริษัทมีผลต่อความ พึงพอใจในระดับมาก ในพนักงานทุกกลุ่มของอายุ เนื่องจากความต้องการด้านความปลอดภัยหรือ ความมั่นคง (Security of Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจาก สิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของ กำมันสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ซึ่งถ้าคนงาน ไม่แน่ใจในความมั่นคงในงานที่ทำ เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ ความ มั่นคงมากกว่า นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า พนักงานมากกว่าร้อยละ 50 มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 6 ปีขึ้นไป (ระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 30.4 , ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 24.8) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าสามารถจูงใจให้พนักงาน คงอยู่กับบริษัท โดยไม่เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนบริษัท

ข้อค้นพบ

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีระดับค่าเฉลี่ย ที่แตกต่างกันและมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. พนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมาก ต่อรายละเอียดของ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านโบนัส ขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจน้อย ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ในด้านการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา โดยที่พนักงานในระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

3. พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจน้อย ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

4. พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมาก ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในด้านการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 10 ปีลงมา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5. พนักงานที่มีระดับรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาทมีความพึงพอใจปานกลาง ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้าน สวัสดิการด้าน โบนัส โดยพนักงานผู้มีรายได้มากกว่า 5,000 บาทขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก

6. พนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจมาก ต่อรายละเอียดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านชั่วโมงการทำงาน ขณะที่พนักงานผู้มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กลับมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะบริษัท

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการผลิต บริษัทไทยโอซูซ่า จำกัด ในครั้งนี้ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยระดับปานกลาง และยังพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อยต่อรายละเอียดของปัจจัยบางปัจจัย ซึ่งน่าจะเป็นสัญญาณเตือนให้ผู้บริหารของบริษัทหาแนวทางหรือกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจ เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับที่ยอมรับได้ หรือในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

1. ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจน้อย ได้แก่ การมีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น และมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งความก้าวหน้าเป็นที่มาของอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งและความมีเกียรติศักดิ์ศรีของพนักงานที่ได้รับการไว้วางใจให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อหรือดูงาน จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเมื่อได้รับการสนับสนุน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ และขนาดของสถานที่ทำงาน ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ และทันสมัย

3. ด้านการบังคับบัญชา พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางจนถึงน้อย ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรร่วมกันแก้ไขเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน โดยการกำหนดให้พนักงานประเมินตนเองเพื่อประกอบในการพิจารณาและการกำหนดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน

4. ด้านลักษณะของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งหากมีการมอบหมายงานที่พนักงานมีความถนัดหรือตามที่ได้ศึกษามา และให้มีความรับผิดชอบในงานตามขอบเขตของงานอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมจะเกิดความพึงพอใจในระดับที่มากขึ้น หรือผู้บังคับบัญชา ควรจะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานบ้าง (Job Rotation) ในเวลาอันควร เพื่อให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ และเป็นการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะในงานด้านต่างๆ ด้วย

5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สิ่งที่ควรปรับปรุงได้แก่ความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม โดยมีการติดตามประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินผลงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จากปัจจุบันเพียงปีละครั้งเดียว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป บริษัทควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในกรทำงานของพนักงานในแผนกอื่น ของบริษัทไทยโอซูซ่า เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลในครั้งนี้

2. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาเดียวกัน เพื่อหาปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

3. การศึกษาเชิงทดลองในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจว่าแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางให้แก่บริษัทในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่พนักงานในระดับการศึกษาต่างๆ

4. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน
ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในการทำงานจะแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved