

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งสิ้น 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.8 มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 59.1 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 50.4 การศึกษาขั้นสูงสุดคือต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 56.7 อายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทองคือ ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 35.5 รายได้เดือนต่อเดือนคือ 4,001-6,000 บาท ร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่สวัสดิการและเงินพิเศษที่ได้รับ คือ ค่าใช้จ่ายสมทบค่าประกันสังคม (โรงงานช่วยจ่ายค่าประกันสังคมบางส่วน) ร้อยละ 58.3 ที่อยู่อาศัยปัจจุบัน คือเป็นบ้านของตนเอง ร้อยละ 82.7 ส่วนใหญ่ความพึงพอใจต่อผลงานการเป็นช่างเงินและช่างทองสุโขทัยคือ พอใจมาก ร้อยละ 44.1 และมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานคือ พอใจมาก ร้อยละ 44.1 ในอนาคตอีก 1-3 ปี ยังประกอบอาชีพช่างเงินและช่างทองอยู่หรือไม่คือ ยังไม่แน่ใจ ร้อยละ 55.2

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย

ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย

2.90) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถ ร้อยละ 3.36)

ด้านค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย

2.84) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ วิธีการจ่ายค่าแรง

เหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.86) และ รายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.65)

**ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.83) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับคือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.86) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.81)

**ด้านการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.06) และ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อ ท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 2.96)

**ด้านผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.45) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมา มีความพึงพอใจในระดับน้อยคือ ค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) (ค่าเฉลี่ย 2.48) เงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.44)

**ด้านสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมา สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก (ค่าเฉลี่ย 3.40) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

**ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.62) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.37) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับมากคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมา มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับ

ปานกลางได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.45) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

**ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.16) ในปัจจัยย่อยมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางลำดับแรกคือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.65) และ โรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสึกหรอของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.56)

**องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมาด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.04)

### **ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย** **จำแนกตามเพศ และอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง**

#### **3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย** **จำแนกตามเพศ**

**องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา งานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

**ด้านค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย

2.98) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.82) และรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.88) และรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.62)

**ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.86) รองลงมา การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.87) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.78)

**ด้านการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.10) และการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.01) และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 2.87)

**ด้านผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.82) รองลงมา ค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) (ค่าเฉลี่ย 2.57) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมา ค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) (ค่าเฉลี่ย 2.42) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.39)

**ด้านสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา



สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก (ค่าเฉลี่ย 3.55) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียง อุณหภูมิ สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.30) และ โรงงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.22)

**ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.22) และหัวหน้างานรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.37) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.30)

**ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.65) และ โรงงานมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ ค่าการเดินทาง โรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสิทธิของงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.57)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.66) และโรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสึกหรอของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.55)

**องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย

#### จำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง

**ด้านงาน** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมา งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมา งานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.38) และงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.32) รองลงมา งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.26) และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

**ด้านค่าจ้าง** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปี/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.66)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.02) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต (ค่าเฉลี่ย 2.95) รองลงมา ค่าแรงมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 2.79) และรายได้จากการทำงานเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.58)

**ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.98) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.95)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.82) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.76)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.76) รองลงมา การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.71)

**ด้านการยอมรับ** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 2.91)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.09)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 2.97) และการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเมื่อท่านได้แสดงความสามารถและทำงานสำเร็จลงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 2.96)

**ด้านผลประโยชน์** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.82) รองลงมา เงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.55) และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.45)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.87) รองลงมา ค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) (ค่าเฉลี่ย 2.67) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการประกันชีวิตค่าเบี้ยขยัน (เงินที่ได้จากการมาทำงานครบทุกวัน โดยที่ไม่ขาดและไม่ลางาน) เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ วันหยุดประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.79) รองลงมา ค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) (ค่าเฉลี่ย 2.39) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการประกันชีวิตค่าเบี้ยขยัน (เงินที่ได้จากการมาทำงานครบทุกวัน โดยที่ไม่ขาดและไม่ลางาน) เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.24)

**ด้านสภาพการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก (ค่าเฉลี่ย 3.50) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมา สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.40) และสภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) รองลงมา สภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก (ค่าเฉลี่ย 3.32) และโรงงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

**ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำ



หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23) และหัวหน้างานรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.31) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

**ด้านเพื่อร่วมงาน** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.48) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.29)

**ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร** ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย

2.75) และโรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสีกหรือของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.52)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.71) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม โรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสีกหรือของงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.64) และโรงงานมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ ค่าการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 2.60)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ โรงงานมีนโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.55) รองลงมา โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.53) และโรงงานมีนโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เบี้ยขยันค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าสีกหรือของงาน (ค่าเฉลี่ย 2.50)

**องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.37) รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง 5-10 ปี มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.13)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) และด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 2.96)

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีดิษฐ์ จังหวัดสุโขทัย สามารถอภิปรายผลดังนี้

องค์ประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางลำดับแรกคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากันยารัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทศรีเอทีพี มังกี้ จำกัด อำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือด้านเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษากองชัชฤทธิ์ บัวจัน (2553) ที่

ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ศูนย์ทำร่ม (1978) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากลำดับแรกคือด้านงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนนท์ธิดา ผาทอง (2553) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทพัฒนาสิน ลิสซิ่ง (ซีพีแอล) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากลำดับแรกคือด้านงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบดี (2553) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเซอร์เวียร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากลำดับแรกคือด้านงาน

**ด้านงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ มูลก่องแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจัน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่มั่นคงไม่ต้องกลัวว่าอาจจะถูกออกจากงานโดยงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนนท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การได้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบดี (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

**ด้านค่าจ้าง** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ วิธีการจ่ายค่าแรงเหมาะสม เช่น จ่ายค่าแรงเป็นรายเดือน/รายปักษ์/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ มูลก่องแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือเงินเดือน/รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนนท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ เงินเดือน/รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจัน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือเงินเดือน/รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ทุ่มเทให้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบดี (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว

**ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยรัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ พนักงานทุกคนภายในบริษัทได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานเท่าเทียมกันทุกส่วนงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ และการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ส่งผลให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่ทำและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรณ์ อุปลาบดี (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ มีโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นระยะเวลาอย่างเหมาะสม

**ด้านการยอมรับ** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยรัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน เชื่อมั่นและให้เกียรติพนักงานเสมอ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรณ์ อุปลาบดี (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ บริษัทได้ให้ความไว้วางใจในตัวพนักงาน

**ด้านผลประโยชน์** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ วันหยุดประจำปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยรัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือสวัสดิการประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ สวัสดิการประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ สวัสดิการประกันสังคมที่บริษัทจัดให้ และไม่สอดคล้องกับผล



การศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบัติ (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ สวัสดิการประกันสังคม

**ด้านสภาพการทำงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือบริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอสำหรับพนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือบริษัทจัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอสำหรับพนักงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือบรรยากาศในการทำงานที่บริษัทจัดให้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบัติ (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ บริษัทจัดให้มีระบบระบายความร้อนภายในห้องพักพนักงานได้อย่างเหมาะสม

**ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในทุกๆ ด้านต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันท์ธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถและน่าเคารพนับถือ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ อุปลาบัติ (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถและน่าเคารพนับถือ

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกันยารัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีของเพื่อนร่วมงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจิน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือความสุขที่ได้รับจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และไม่สอดคล้อง

กับผลการศึกษานันทธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการทำงาน ทำให้ทำงานบรรลุเป้าหมายของบริษัท และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานวรัตน์ อุปลาบัติ (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ตัวเองและเพื่อนร่วมงานต่างก็เข้าใจถึงเป้าหมายการทำงานร่วมกันที่บริษัทต้องการได้เป็นอย่างดี

**ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกคือ โรงงานมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษากันยรัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีส่วนช่วยพัฒนาบริษัท และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยฤทธิ์ บัวจัน (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ความมั่นคงมั่นใจในการทำงานกับบริษัท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานันทธิดา ผาทอง (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ ความมั่นคง มั่นใจในการทำงานกับบริษัท และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานวรัตน์ อุปลาบัติ (2553) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจลำดับแรกคือ การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ของบริษัทก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน

#### ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย มีข้อค้นพบดังนี้

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในผลงานการเป็นช่างเงินและช่างทองสุโขทัย ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 55.2 ยังไม่แน่ใจในอนาคตอีก 1-3 ปี ยังประกอบอาชีพช่างเงินและช่างทองอยู่หรือไม่
2. องค์กรประกอบความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับปานกลาง ยกเว้นในด้านนโยบายการจัดการและการบริหารมีความพึงพอใจในระดับน้อย
3. ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลางในเรื่องการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ มีความพึงพอใจในระดับน้อย

เมื่อจำแนกตามเพศ และอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางและถึงระดับน้อย

4. ด้านค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ และอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5. ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ และอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

6. ด้านการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ และอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

7. ด้านผลประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าในเรื่อง เงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบงานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น และค่าความคิดสร้างสรรค์งานผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่) เพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่าผู้ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยในระดับน้อย ยกเว้นในเรื่อง เงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่ทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี มีความพึงพอใจในระดับน้อย และผู้ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับน้อย

8. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่อง โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่าผู้ทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ลานจอดรถ รั้วทางเข้าออก และผู้ที่ทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง โรงงานมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนผู้ที่ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัยย่อย

9. ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ขอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่า ผู้ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง หัวหน้างานมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้ ส่วนผู้ทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

10. ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่อง ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ส่วนเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่า ผู้ทำงาน ไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนผู้ทำงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

11. ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ยกเว้นในเรื่อง โรงงานมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และโรงงานมีนโยบายการปรับค่าแรงประจำปี ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าในเรื่อง โรงงานมีนโยบายด้านสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ ค่าการเดินทาง เพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะอาชีพช่างเงินและช่างทอง พบว่ามีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านนี้ในระดับปานกลางถึงระดับน้อยเหมือนกัน

#### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของช่างเงินและช่างทองสุโขทัย อำเภอศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย มีข้อเสนอแนะดังนี้



### ข้อเสนอแนะสำหรับอุตสาหกรรม

**ด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับน้อย ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควรให้ความสำคัญในนโยบายดังต่อไปนี้

- นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยมีการปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงานทุกๆ 1 ปี โดยพิจารณาจากผลงาน ความชำนาญ และระยะเวลาการทำงาน
- นโยบายการปรับค่าแรงประจำปี โดยมีการปรับค่าแรงทุกๆ 1 ปี ละ 10%
- นโยบายด้านสวัสดิการ เช่น โรงงานช่วยค่ารักษาพยาบาล 1 ใน 3 ส่วน ค่าใช้จ่ายสมทบ ช่วยงานบวช ช่วยงานแต่งงาน ช่วยงานศพ ช่วยเงินกู้ ช่วยออกค่าการเดินทาง
- นโยบายการจ่ายเงินพิเศษ เช่น มีนโยบายจ่ายเบี้ยขยันให้พนักงาน จ่ายค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน จ่ายค่าสิทธิของงาน
- นโยบายการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรม โดยให้พนักงานระดับเดียวกันได้รับค่าแรงที่เท่ากัน
- นโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการทำงาน ให้ชัดเจน โดยมีการจัดทำผังงานให้พนักงานได้รับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของตนเองอย่างชัดเจน

**ด้านผลประโยชน์** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับน้อย ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควรดำเนินการต่อไปนี้

- จัดให้มีสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพการประกันชีวิตให้แก่พนักงาน รวมถึงเงินช่วยเหลือสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น
- ควรให้พนักงานได้มีวันหยุดประจำปี เช่น วันสำคัญทางศาสนา และวันสำคัญอื่นๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น

- ควรมีเงินพิเศษให้แก่พนักงาน เช่น ค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน (เงินที่ได้จากการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานใหม่)คือ เมื่อพนักงานคิดงานออกมาใหม่ให้มีการจดบันทึกไว้แล้วนำไปจ่ายเพิ่มให้กับพนักงาน ในวันที่มีการจ่ายค่าจ้าง ควรมีการจ่ายค่าเบี้ยขยันให้กับพนักงานที่มาทำงานทุกวันโดยไม่ขาดและไม่ลางาน เช่น จ่ายเงินพิเศษเพิ่ม 300 บาทต่อเดือนหากพนักงานมาทำงานทุกวัน และนอกจากนี้อาจเพิ่มค่าชานาญการพิเศษให้แก่พนักงานที่มีฝีมือระดับสูงในโรงงาน เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้พัฒนาฝีมือขึ้นไปเรื่อยๆและเพื่อเป็นการรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้ให้อยู่กับโรงงานยาวนานยิ่งขึ้น

**ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน โดยให้เป็นตำแหน่งหัวหน้าช่างซึ่งต้องคอยเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงานทุกคน รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน และมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานของช่างแต่ละคน

- หัวหน้าช่างควรต้องมีทักษะและความสามารถในการให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ช่างทุกๆแผนกได้

**ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- มีการแต่งตั้งตำแหน่งให้กับพนักงาน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าช่าง ตำแหน่งช่างเงินช่างทองชำนาญการระดับสูง และตำแหน่งช่างเงินช่างทองชำนาญการ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเองและต้องการที่จะพัฒนาความสามารถเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

**ด้านค่าจ้าง** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- พิจารณาในการจ่ายค่าจ้างให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- การจ่ายค่าแรงต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในพนักงานประเภทเดียวกัน โดยความต่างของค่าแรงในพนักงานประเภทเดียวกันต้องมาจากเงินพิเศษเช่น ค่าความคิดสร้างสรรค์จากผลงาน ค่าเบี่ยขยัน และค่าชำนาญการพิเศษเท่านั้น

- พิจารณาการจ่ายค่าแรงว่าควรจ่ายเป็นรายเดือน/รายปี/รายวัน/ตามจำนวนการผลิต ให้มีความเหมาะสมแก่โรงงานแต่ละโรงงาน

- ควรพิจารณาการขึ้นค่าแรง โดยพิจารณาจากสถานะตลาด เศรษฐกิจ หรือมีระบบการขึ้นเงินเดือนของบริษัทที่ชัดเจนว่าจะทุกๆปี ปีละ 10%

**ด้านงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ เช่น ทุกโรงงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานในแต่ละแผนกอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดความชำนาญเร็วขึ้น หรือส่งพนักงานผลัดกันไปเรียนรู้ในแผนกที่แต่ละคนรับผิดชอบในสถาบันฝึกอบรมช่างเพิ่มเติม

- ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ เช่น แผนกติดลายควรเรียนรู้งานด้านแผนกประกอบชิ้นงานไว้บ้าง เป็นต้น

**ด้านการยอมรับ** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- หัวหน้างานควรยอมรับในความสามารถของพนักงานแต่ละคนว่าทุกคนล้วนมีความสามารถและความถนัดในด้านที่ต่างกันไป ควรยอมรับความสามารถของทุกๆ คน ไม่มีใครที่มีความสามารถมากกว่าใครหรือน้อยกว่าใคร เพื่อให้พนักงานแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถพัฒนาฝีมือให้ดีกว่าเดิมได้ไม่ต่างจากคนอื่นๆ

- เมื่อพนักงานทำงานประสบความสำเร็จ ทำงานดี หัวหน้างานควรมีการกล่าวยกย่องชมเชยให้แก่พนักงานโดยการประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกันภายในโรงงาน เพื่อที่จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

**ด้านสภาพการทำงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- ให้ความสำคัญกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน เช่น มีส่วนรับประทานอาหารที่สะอาดและเพียงพอ มีห้องน้ำอย่างเพียงพอ และมีตู้เย็นสำหรับเก็บรักษาอาหารสำหรับพนักงาน

- จัดสภาพแวดล้อมของโรงงานให้มีความสะอาดถูกสุขลักษณะทั้งภายในและภายนอก

- สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่างเสียงต้องเพียงพอ อุณหภูมิควรเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานไม่ร้อนเกินไปเนื่องจากในการทำงานต้องใช้หัวไฟพันไฟตลอดเวลา และมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน เช่น สัญญาณเตือนเมื่อเกิดเพลิงไหม้หรือเกิดไฟฟ้าลัดวงจร มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ถังดับเพลิง อุปกรณ์ตัดไฟอัตโนมัติเมื่อเกิดกระแสไฟฟ้าขัดข้อง

- จัดสภาพแวดล้อมรอบๆ โรงงาน เช่น ควรจัดลานจอดรถให้สะดวกและเพียงพอต่อยานพาหนะของพนักงานและมีรั้วรอบขอบชิดเพื่อป้องกันยานพาหนะสูญหาย

**ด้านเพื่อนร่วมงาน** จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อด้านนี้ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการฯ ควร

- ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อาจมีการออกแบบผลงานที่ยากๆ แล้วนำไปให้พนักงานทุกแผนกช่วยกันคิดวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในการผลิตร่วมกัน ซึ่ง

จะเป็นการผลักดันให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและช่วยกันแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้จากกระบวนการผลิต

### ข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาล

รัฐบาลควรให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมผลิตเงินและทองสุโขทัย ดังนี้

1. รัฐบาลควรสนับสนุนบูรณาการและจัดแสดงสินค้าให้กับอุตสาหกรรมโดยกระทรวงพาณิชย์ เช่น สนับสนุนบูรณาการในการจัดจำหน่ายสินค้าอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการจัดจำหน่ายและจัดแสดงผลิตภัณฑ์ เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์จำหน่ายได้มากขึ้นทำให้โรงงานสามารถลดต้นทุนทางการตลาดลง แล้วจะสามารถหมุนเวียนเงินทุนไปใช้ในกิจการได้คล่องขึ้นและพัฒนางานต่อไปได้ อันเป็นการส่งเสริมอาชีพช่างเงินและช่างทองไปอีกทางหนึ่ง

2. รัฐบาลควรมีส่วนช่วยในการโฆษณาประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เงินและทองสุโขทัยโดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง เช่น สื่อโทรทัศน์ เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จักเงินและทองสุโขทัยมากขึ้น อันจะเป็นการส่งเสริมให้คนไทยหันมาสนใจผลิตภัณฑ์ที่สร้างขึ้นจากฝีมือคนไทยเพิ่มขึ้นด้วย

3. รัฐบาลควรสนับสนุนอุตสาหกรรม โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมควรจัดสรรบุคลากรที่มีฝีมือด้านการผลิตเครื่องประดับในด้านอื่นๆ มาช่วยในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานช่างเงินและช่างทองสุโขทัย เพื่อช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น โดยการจัดฝึกอบรมฟรีให้กับคนในชุมชนหรือพนักงานที่สนใจจะศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ด้านการผลิตเครื่องประดับแขนงต่างๆ เช่น ด้านการฝังอัญมณี ด้านการชุบเคลือบโลหะ ด้านการเจียรนัย เป็นต้น

4. รัฐบาลควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ทั้งกับผู้ประกอบการและพนักงานในด้านการบริหารจัดการอุตสาหกรรมเงินและทองสุโขทัย ทั้งในด้านการผลิต ด้านการตลาด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินและการบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานมีความเข้าใจในอุตสาหกรรมได้ตรงกันและสามารถร่วมกันหาแนวทางในการที่จะทำให้อุตสาหกรรมเงินและทองสุโขทัยดำรงอยู่สืบไป