

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันบริษัท เทสดี ฟรุต จำกัด ผู้ผลิตและจำหน่ายผัก ผลไม้ บรรจุกระป๋อง จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 108 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สัดส่วนเพศหญิงและเพศชาย ใกล้เคียงกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี 61.11% และ 31-40 ปี 28.70%
3. ส่วนใหญ่สถานะโสด 59.26% และสมรส 34.26%
4. มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.เทียบเท่า 29.63% และปวส./อนุปริญญา 24.07%
5. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ 92.59%
6. อาศัยอยู่กับบิดา มารดา 58.33% และบ้านของตัวเอง 35.19% มีเพียง 1.85% ที่พักในโรงงาน
7. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานอยู่ที่แผนกผลิต 41.67% แผนกซ่อมบำรุง 26.85% และแผนกตรวจสอบคุณภาพ 18.52%
8. อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป 45.38% และ 6-12 เดือน 39.81%
9. รายได้ค่าจ้างของผู้ตอบแบบสอบถาม จะอยู่ในช่วง 300-305 บาท 63.89%

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่างๆ ด้านค่าจ้าง และมีความพึงพอใจในระดับน้อย มีเพียงด้านลักษณะสังคมของการทำงาน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในอันดับแรกคือเรื่องพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาในเรื่องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้ใช้ทำงานในจุดที่เหมาะสม และเรื่องโรงงานมีการตั้งนโยบายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในลำดับสุดท้ายเป็นเรื่องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน(จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในอันดับแรกคือเรื่องของภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง รองลงมาเป็นเรื่องมีความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี และในชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีและมีความพึงพอใจในอันดับสุดท้ายคือเรื่องตำแหน่งงานที่ทำมีโอกาสนำหน้าในอาชีพ

ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในอันดับแรกคือเรื่องบริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน รองลงมาเป็นเรื่องบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะให้กับชุมชน และในความพึงพอใจในลำดับสุดท้ายคือเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชนใกล้เคียง

ด้านค่าจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจอันดับแรกคือเรื่องเมื่อเปรียบเทียบกับในงานลักษณะเดียวกันกับที่อื่น ค่าจ้างที่ได้รับถือว่าเหมาะสม รองลงมาเป็นเรื่องค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ และสุดท้ายที่มีความพึงพอใจน้อยคือเรื่องค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจอันดับแรกคือเรื่องงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถ รองลงมาเรื่องลักษณะงานตรงกับความต้องการของตนเอง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับประสบการณ์ที่ได้ทำงานก่อน มีการอบรมให้ความรู้ก่อนทำการปฏิบัติงานทุกครั้ง และสุดท้ายเป็นเรื่องมีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกเรื่อง โดยอันดับแรกเรื่องพนักงานให้ความเคารพต่อหัวหน้างานด้วยความจริงใจ รองลงมาเรื่องหัวหน้างานมีการสอนงานก่อนมอบหมายงาน หัวหน้างานมีความเป็นกันเอง และมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน หัวหน้างานเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาทั้งในงานและส่วนตัว หัวหน้างานสามารถเป็นที่พึ่งได้ และหัวหน้างานดูแล และสั่งงานด้วยความยุติธรรมเป็นลำดับสุดท้าย

ด้านลักษณะทางสังคมของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยในระดับน้อย โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเรื่องเดียวคือมีเวลาให้กับครอบครัว ส่วนเรื่องอื่นมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับน้อย ได้แก่เรื่อง มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน มีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ และมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจมากใน 2 เรื่องแรกคือ มีความสนิมสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยเรื่องที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ เรื่องเห็นความสำคัญของงานส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว รองลงมาเป็นเรื่องบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและอบอุ่น และเรื่องเมื่อมีการประชุมสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้

ด้านสภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมดในทุกเรื่อง โดยเรื่องแรกคือเรื่องเวลาทำงานต่อวันมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รองลงมาเป็นเรื่องพื้นที่การทำงานกันห้องเป็น สัดเป็นส่วนเหมาะสมกับงานที่ทำ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานสะอาดอยู่เสมอ ที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำงานไม่อึดอัด ที่ทำงานไม่มีเสียงดังมากเกินไปและเรื่องที่ทำงานโรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด

ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง ลำดับแรกเป็นเรื่องมีเบี้ยเลี้ยง เช่นคูปองอาหาร รองลงมาเป็นเรื่องจัดให้มีบริการหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล หรือต่างจังหวัด และเงินค่าช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่นค่าฌาปนกิจศพ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล โดยมี 1 เรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อย คือเรื่องมีสวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ และ ระยะเวลาทำงาน

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมปานกลาง โดยเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจอันดับแรกในพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาเรื่องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้ใช้ทำงานในจุดที่เหมาะสม และเรื่อง โรงงานมีการตั้งนโยบายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน (จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมปานกลาง โดยเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจในทุกๆเรื่อง เท่ากันเรียงตามลำดับ ดังนี้ เรื่องภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง รองลงมาเรื่องมีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี และสุดท้ายเรื่องตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมปานกลาง โดยทั้งเพศชายและหญิงมีความพึงพอใจระดับปานกลางเท่ากันในเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชน ใกล้เคียง แต่ในเรื่องบริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน และเรื่องบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างภาวะให้กับชุมชน พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง

จากข้อมูลที่ได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในเรื่องบริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชนมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ผู้ศึกษาทำการแสดงความคิดเห็นว่าอาจเกิดจากผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีบ้านพักอาศัยอยู่ใกล้โรงงานและเดินทางสะดวก มีความปลอดภัยในการเดินทาง และในเรื่องบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะให้กับชุมชน พบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ผู้ศึกษาทำการแสดงความคิดเห็นว่า เพศหญิงอาจมีความมั่นใจในความปลอดภัยของโรงงานที่ไม่ปล่อยของเสียออกนอกโรงงานและเป็นโรงงานผลิตอาหารทำให้ไม่มีของเสียที่อันตรายออกนอกโรงงาน

ด้านค่าจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยกว่าเพศหญิงที่มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้พบว่าเพศชายมีระดับความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ในขณะที่เพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะเดียวกันกับที่อื่น ค่าจ้างที่ได้รับถือว่าเหมาะสม เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่ากัน และในเรื่องค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่เท่ากัน จากข้อมูลในตาราง 4.24 พบว่าในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ เพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นพนักงานที่ทำงานในแผนกช่างซ่อมบำรุง เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาปวศ. และปริญญาตรีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 58.62

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลางที่เท่ากัน ได้แก่ เรื่องงานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถของตนเอง รองลงมาเรื่องลักษณะงานตรงกับความต้องการของตนเอง และเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับประสบการณ์ที่ได้ทำงานก่อน ทั้งนี้ในเรื่องมีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงานและเรื่องมีการอบรมให้ความรู้ก่อนทำการปฏิบัติงานทุกครั้ง พบว่าเพศชายมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง จากข้อมูลในตาราง 4.25 ในเรื่องการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน และเรื่องมีการอบรมให้ความรู้ก่อนทำการปฏิบัติงานทุกครั้ง พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในระดับที่ต่ำกว่าเพศหญิง เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นเพศชายที่ทำงานอยู่ในแผนกฆ่าเชื้อ (ตารางที่ 4.35) ที่ต้องทำงานในสภาวะที่ร้อนและมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน และมีพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยในการควบคุม ทำให้ขาดการอบรมการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยในระดับน้อยกว่าเพศหญิงที่มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจที่เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปถึงน้อย ดังนี้ อันดับแรกเรื่องพนักงานให้ความเคารพต่อหัวหน้างานด้วยความจริงใจ รองลงมาเรื่องหัวหน้ามีการสอนงานก่อนมอบหมายงาน หัวหน้างานมีความเป็นกันเองและมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน หัวหน้างานเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาทั้งในงานและส่วนตัว หัวหน้างานสามารถเป็นที่พึ่งได้ และเรื่องหัวหน้างานดูแลและสั่งงานด้วยความยุติธรรม เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านลักษณะสังคมของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ความพึงพอใจในระดับน้อยเท่ากันในเรื่องมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน และเรื่องมีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน ส่วนในเรื่องมีเวลาให้กับครอบครัว เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่ากัน และในเรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในระดับน้อย โดยที่เพศหญิงนั้นมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดพบว่า พนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจในเรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิง ผู้ศึกษาทำการแสดงความคิดเห็นว่าอาจเกิดจากพนักงานชายทางภาคเหนือส่วนใหญ่ชอบงานรื่นเริง สีสรรค์มากกว่าเพศหญิง

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลางที่เท่ากัน ใน 4 เรื่องตามลำดับ ดังนี้ เรื่องแรกมีความสนิทสนมและเป็นที่กันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเรื่องเห็นความสำคัญของงานส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และเรื่องบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและอบอุ่น โดยพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเพศหญิงมีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวนี้ในระดับมาก จากผลที่ได้จากแบบสอบถามพบว่า ในเรื่องมีความสนิทสนมและเป็นที่กันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง ผู้ศึกษาทำการแสดงความคิดเห็นว่า พนักงานชายส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มของงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง และทำงานตามแผนงาน โครงการที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งงานให้แต่ละบุคคล เช่นงานซ่อมบำรุง ทำให้เรื่องการทำงานเป็นกลุ่มของเพศชายจึงมีความพึงพอใจต่ำกว่าเพศหญิง

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย และเพศหญิงมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลางที่เท่ากัน ใน 4 เรื่องตามลำดับ ดังนี้ เรื่องแรกเวลาทำงานต่อวันมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รองลงมาเป็นเรื่องพื้นที่การทำงานกันห้องเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับงานที่ทำ ที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ทำงานไม่อึดอัด และเรื่องที่ทำงาไม่มีเสียงดังมากเกินไป ทั้งนี้พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องที่ทำงา โรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด ซึ่งเพศหญิงมีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวนี้ในระดับน้อย ซึ่งแตกต่างกับเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานสะอาด อยู่เสมอ ที่พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในระดับน้อย แต่เพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง และที่น่าสังเกตคือในเรื่องที่ทำงา โรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่า

เพศหญิง ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ในเรื่องความสะอาด เพศชายไม่ได้เน้นเรื่องความสะอาดมากเท่าเพศหญิง เช่นความสะอาดในห้องน้ำ เพราะเพศชายส่วนใหญ่ใช้ห้องน้ำน้อยกว่าเพศหญิง จึงทำให้ห้องน้ำไม่สกปรกเท่าที่ควร (จากการสังเกตของผู้ศึกษาเอง) และในเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สะอาด อยู่เสมอ พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจที่น้อยกว่าเพศหญิง ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่าเพศชายมีการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เช่นงานช่างซ่อมบำรุง ส่วนเพศหญิงส่วนใหญ่ทำงานในส่วนผลิต การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือจึงมีการใช้น้อยกว่าเพศชาย

ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย มีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจที่ค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียด พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่อง ดังนี้ อันดับแรกเรื่องจัดให้มีบริการหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล หรือต่างจังหวัด รองลงมาเรื่องเงินช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่นค่าฌาปนกิจ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเพศหญิงมีความพึงพอใจใน 3 เรื่องนี้ในระดับปานกลาง และทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลางที่เท่ากันในเรื่องมีเบี้ยเลี้ยง เช่นคูปองอาหาร จากข้อมูลสังเกตว่าในเรื่องมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน เรื่องการจัดให้มีหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล หรือต่างจังหวัด และในเรื่องเงินช่วยเหลือด้านอื่นๆ เช่นค่าฌาปนกิจ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่าเพศชายโดยส่วนใหญ่ที่อยู่ในแผนกช่างซ่อมบำรุง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ไม่ได้อยู่ใกล้บริษัท และเช่าหอพักอยู่เอง ทำให้มีความต้องการในเรื่องดังกล่าวที่มากกว่าเพศหญิง

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามแผนก

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดในเรื่องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน (จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม ทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในแผนกคลังสินค้ามีความพึงพอใจระดับน้อย จำนวน 3 อันดับ คือในเรื่องพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาเรื่องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้ใช้ทำงานในจุดที่เหมาะสมและเรื่อง มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน (จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม ส่วนแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 อันดับคือในเรื่องพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รองลงมาเรื่องมีเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้ใช้ทำงานในจุดที่เหมาะสม และเรื่องโรงงานมีการตั้งนโยบายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกมีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่อง มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน

(จป.) คุณแสดงความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่าเกิดการในช่วงที่กำลังเก็บข้อมูลแบบสอบถามนี้ ทางบริษัทยังไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน เนื่องจากอยู่ในช่วงกำลังหาพนักงานใหม่ทดแทนคนเก่าที่ลาออกไป

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกคลังสินค้ามีความพึงพอใจในระดับน้อยใน 3 อันดับในเรื่องภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง รองลงมาเรื่องมีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ และเรื่องตำแหน่งงานที่ทำมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งแปรผกผันกับแผนกบุคคลและธุรการที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 2 เรื่อง คือเรื่องมีความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ รองลงมาเรื่องภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง ซึ่งในเรื่องมีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี และเรื่องตำแหน่งงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ แผนกบุคคลและธุรการยังมีความพึงพอใจในระดับมาก จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกบุคคลและธุรการนี้ เป็นแผนกที่มีพนักงานพอดีกับงาน (ตาราง 4.7 แผนกบุคคลและธุรการมีเพียง 2 คน) ไม่มีความเสี่ยงในการถูกจ้างออก จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าทุกแผนก

ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 เรื่องตามลำดับ ดังนี้ เรื่องบริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน รองลงมาเรื่องบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะให้กับชุมชน และเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชนใกล้เคียง ซึ่งตรงกันข้ามกับแผนกคลังสินค้าที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชนใกล้เคียง จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในด้านสถานที่ทำงานและการจัดการมากกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกบุคคลและธุรการนี้ เป็นแผนกที่มีพนักงานพอดีกับงาน (ตาราง 4.7 แผนกบุคคลและธุรการมีเพียง 2 คน) ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีความเสี่ยง เช่น เสียง ความร้อน อากาศ เป็นต้น จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านสถานที่ทำงานและการจัดการมากกว่าทุกแผนก

ด้านค่าจ้าง พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกคลังสินค้า แผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจ

ค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อยในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ และเรื่องค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนแผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันกับที่อื่น ค่าจ้างที่ได้รับถือว่าเหมาะสม จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีความพึงพอใจในด้านค่าจ้างน้อยกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ปวส.จนถึงปริญญาตรี อยู่จำนวนมาก และอาจไม่พึงพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับต่อวันเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษา จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านค่าจ้างที่น้อยกว่าทุกแผนก

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกคลังสินค้ามีความพึงพอใจในระดับน้อยในทุกเรื่องตามลำดับดังนี้ เรื่องลักษณะงานตรงกับความต้องการของตนเอง รองลงมาเรื่องงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของตนเอง งานที่ทำเป็นงานตรงกับประสบการณ์ที่ได้ทำมาก่อน มีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน และสุดท้ายเรื่องมีการอบรมให้ความรู้ก่อนทำการปฏิบัติงานทุกครั้ง ทั้งนี้ยังมีแผนกบรรจุที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องมีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน รวมถึงแผนกบุคคลและธุรการที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องงานที่ทำเป็นงานตรงกับประสบการณ์ที่ได้ทำมาก่อน และเรื่องมีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกคลังสินค้า มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ น้อยกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งย้ายมาจากแผนกผลิต ทำให้ไม่มีความรู้ในเรื่องของระบบการจัดเก็บสินค้า จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกคลังสินค้ามีความพึงพอใจในระดับน้อย ดังนี้ เรื่องหัวหน้างานมีความเป็นกันเองและมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน รองลงมาเรื่องหัวหน้างานเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน และเรื่องหัวหน้างานดูแล และสั่งงานด้วยความยุติธรรม โดยยังมีแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในระดับมากในทุกเรื่อง ดังนี้ หัวหน้างานดูแล และสั่งงานด้วยความยุติธรรม รองลงมาเรื่อง เมื่อเกิดปัญหาทั้งในงานและส่วนตัว หัวหน้างานสามารถเป็นที่พึ่งได้ พนักงานให้ความเคารพต่อหัวหน้างานด้วยความจริงใจ หัวหน้างานมีความเป็นกันเองและมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี

ให้กับพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเพียงเรื่องเดียวคือหัวหน้างานที่การสอนงานก่อนมอบหมายงาน

ด้านลักษณะสังคมของงาน พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าแผนกผลิตและแผนกช่างซ่อมบำรุงมีความพึงพอใจในระดับน้อยเหมือนกัน ดังนี้ เรื่องมีเวลาพักผ่อนหลังจากทำงาน รองลงมาเรื่องมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวันและเรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ รวมถึงแผนกคลังสินค้าและแผนกตรวจสอบคุณภาพที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเหมือนกัน ดังนี้ เรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ รองลงมาเรื่องมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกผลิต แผนกบรรจุ แผนกช่างซ่อมบำรุง และแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีความพึงพอใจในด้านลักษณะทางสังคมของงานน้อยกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแผนกดังกล่าว มีจำนวนพนักงานที่มากและทำงานในอาคารผลิตกับเครื่องจักร ซึ่งมีเวลาพักที่อาจไม่เพียงพอในแต่ละวัน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าแผนกบุคคลและธุรการ

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่ามีแผนกบรรจุที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและอบอุ่น ซึ่งมีแผนกบุคคลและธุรการเพียงแผนกเดียวที่มีความพึงพอใจในการสื่อสารในระดับมากทุกเรื่อง เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รองลงมาเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตรและอบอุ่น เมื่อมีการประชุมสามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมได้และมองเห็นความสำคัญของงานส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่ามีแผนกคลังสินค้าที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยใน 4 เรื่องดังนี้ พื้นที่การทำงานกันห้องเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับงานที่ทำ รองลงมาเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานสะอาดอยู่เสมอ เรื่องที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำงานไม่อึดอัด และเรื่องที่ทำงานไม่มีเสียงดังมากเกินไป โดยยังมีแผนกผลิตที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องที่ทำงานโรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด และมีแผนกช่างซ่อมบำรุงที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย คือ เรื่องที่ทำงานไม่มีเสียงดังมากเกินไป รองลงมาเรื่องอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานสะอาดอยู่เสมอ จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกคลังสินค้า มีความระดับความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานน้อยกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแผนก

คลังสินค้ามีพื้นที่ที่ทำงานที่เปิดโล่งมีความเสี่ยงของรถโฟล์คลิฟท์ที่วิ่งผ่าน และมีฝุ่นควัน เสียง ที่ไม่มีเครื่องป้องกัน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ พบว่าทุกแผนกมีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่ามีแผนกผลิต แผนกบรรจุและแผนกคลังสินค้าที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน และแผนกคลังสินค้า แผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยเหมือนกันในเรื่องจัดให้มีบริการหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล หรือต่างจังหวัด ทั้งนี้ได้มีแผนกผลิตและแผนกคลังสินค้าก็มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องเงินช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่นค่าฌาปนกิจ แต่งานค่ารักษาพยาบาล ด้วยเช่นเดียวกัน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าแผนกคลังสินค้า มีระดับความพึงพอใจในด้าน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ น้อยกว่าทุกแผนก ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในแผนกคลังสินค้าเป็นพนักงานที่ทำการย้ายมาจากแผนกผลิต จึงมีความไม่มั่นใจในสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเหมือนแผนกเดิม ทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และระยะเวลาทำงานที่มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป ที่มีความพึงพอใจในระดับน้อย เหมือนกันในเรื่องมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องของตำแหน่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือนและมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลางในเรื่องบริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน

รองลงมาเรื่องบริษัทมีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะให้กับชุมชน และเรื่องบริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชนใกล้เคียง

ด้านค่าจ้าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานระยะเวลาน้อยกว่า 6 เดือนตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ เรื่องเมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันกับที่อื่น ค่าจ้างที่ได้รับถือว่าเหมาะสม และเรื่องค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน และตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน มีความระดับความพึงพอใจในด้านค่าจ้างน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 12 เดือน ได้เงินค่าจ้างขั้นต่ำ และอยู่ในระหว่างการทดลองงาน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 6 เดือนมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องลักษณะงานตรงกับความต้องการของตน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน เป็นพนักงานใหม่ที่กำลังเข้าทำงานและอยู่ในช่วงทดลองงาน จึงยังไม่มีความถนัดและเข้าใจในงานที่ทำ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในเรื่องต่างๆตามลำดับดังนี้ เรื่องพนักงานให้ความเคารพต่อหัวหน้างานด้วยความจริงใจ รองลงมาเรื่องหัวหน้างานมีการสอนงานก่อนมอบหมายงาน เรื่องหัวหน้างานมีความเป็นกันเองและมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน เรื่องหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เรื่องหัวหน้างานเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน เรื่องเมื่อเกิดปัญหาทั้งในงานและส่วนตัว หัวหน้างานสามารถเป็นที่พึ่งได้ และเรื่องหัวหน้างานดูแลและสั่งงานด้วยความยุติธรรม

ด้านลักษณะทางสังคมของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับน้อย โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน มีความพึงพอใจในระดับน้อย ตามลำดับ ดังนี้ เรื่องมีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน รองลงมาเรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ และเรื่องมีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน จากข้อมูลสังเกตได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน มีความระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะทางสังคมของงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือนและระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน ได้อยู่ในช่วงผ่านทดลองงานแล้ว จึงมีความคาดหวังในด้านลักษณะทางสังคมของงานที่มากขึ้น จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจด้านลักษณะทางสังคมของงานที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 6 เดือนและที่มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน มีความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไปมีความพึงพอใจมากในเรื่องมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยมีลำดับแต่ละเรื่อง ดังนี้ เรื่องเวลาทำงานต่อวันมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รองลงมาเรื่องพื้นที่การทำงานกันห้อง เป็นสัค เป็นส่วนเหมาะสมกับงานที่ทำ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สะอาดอยู่เสมอ เรื่องที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทำงานไม่อึดอัด เรื่องที่ทำงานไม่มีเสียงดังมากเกินไป และเรื่องที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด

ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือน ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน และมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจค่าเฉลี่ยรวมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการ

ทำงานน้อยกว่า 6 เดือน มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องเงินช่วยเหลือในด้านอื่นๆ เช่น ค่า
ฌาปนกิจ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12
เดือน ก็มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องจัดให้มีบริการหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล
หรือต่างจังหวัด และเรื่องมีสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน โดยยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี
ระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องมีสวัสดิการด้าน
เครื่องแบบด้วย จากข้อมูลสังเกตได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12
เดือน มีความระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ น้อยกว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือนและระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป ผู้
ศึกษาจึงแสดงความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน ได้
อยู่ในช่วงผ่านทดลองงานแล้ว จึงมีความคาดหวังในด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ
ที่มากขึ้น จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจด้านลักษณะทางสังคมของงานที่น้อยกว่าผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 6 เดือนและที่มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. The elephant is surrounded by a circular border containing the text "CHIANG MAI UNIVERSITY 1964". There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.54 แสดงสรุปความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด และระดับน้อยที่สุด

	พึงพอใจระดับมากที่สุด	พึงพอใจระดับน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1.ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (2.92)	มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน (จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม (2.31)	2.75	6
2.ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	ภาวะการจ้างงานของโรงงานมีความมั่นคง (2.92)	ตำแหน่งงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2.76)	2.87	4
3.ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ	บริษัทที่ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนและเอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน (3.21)	บริษัทมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีต่อคนในชุมชนใกล้เคียง (2.94)	3.05	2
4.ด้านค่าจ้าง	เมื่อเปรียบเทียบกับงานลักษณะเดียวกันกับที่อื่น ค่าจ้างที่ได้รับถือว่าเหมาะสม (2.70)	ค่าจ้างที่ได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน (2.47)	2.61	7
5.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	งานที่ทำท้าทายความรู้ ความสามารถของตนเอง (3.06)	มีการนำเครื่องจักรและระบบการทำงานที่ดีมาใช้ในการทำงาน (2.75)	2.91	3
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความเคารพต่อหัวหน้างานด้วยความจริงใจ (3.14)	หัวหน้างานดูแล และสั่งงานด้วยความยุติธรรม (2.96)	3.05	2
7.ด้านลักษณะสังคมของการทำงาน	มีเวลาให้กับครอบครัว (2.99)	มีสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน (2.22)	2.57	8
8.ด้านการติดต่อสื่อสาร	มีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (3.51)	เมื่อมีการประชุม สามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ (3.06)	3.28	1
9.ด้านสภาพการทำงาน	เวลาทำงานต่อวันมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ (2.89)	ที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณภายในโรงงานสะอาด (2.71)	2.80	5
10.ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ	มีเบี้ยเลี้ยง เช่น คุปองอาหาร (3.00)	มีสวัสดิการด้านเครื่องแบบผู้ตอบแบบสอบถาม (2.59)	2.75	6

อภิปรายผล

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัท เทสดี ฟรุต จำกัด ผู้ผลิตและจำหน่ายผัก ผลไม้ บรรจุกระป๋อง จังหวัดลำปาง สามารถอภิปรายผลตามแนวคิดของ Gilmer ในด้านต่าง ๆ 10 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะของงานที่ทำให้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะสังคมของการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

จากผลที่ได้จากการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีแนวคิดของ Gilmer พบว่าผลการศึกษาได้ผลที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzburg และของ Huse and Cummings ซึ่งใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มพนักงานประจำ ทั้งรายเดือนและรายวัน เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความต้องการ ขั้นพื้นฐานของพนักงานประจำทั้ง 10 ด้าน โดยสามารถทำการเปรียบเทียบความสอดคล้องของทฤษฎีของแต่ละทฤษฎีได้ดังนี้

ตารางที่ 4.55 ตารางแสดงความสัมพันธ์ของทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน

Gilmer จรรยาศักดิ์ พรหมจรรย์ (2557)		Herzburg เดชา กาดแสง(2554)		Herzburg ปริญญา สัตยธรรม(2550)		Huse and Cummings ชุติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553)	
1.ด้านความ มั่นคงปลอดภัย	ปาน กลาง	ด้านนโยบาย และการบริหาร ของบริษัท	มาก	ความมั่นคงในการ ทำงาน	มาก	สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ปาน กลาง
2.ด้าน โอกาส ก้าวหน้าในการ ทำงาน	ปาน กลาง	ด้านโอกาสการ เจริญเติบโตใน หน้าที่	ปานกลาง	ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ปาน กลาง	ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ปาน กลาง
3.ด้านสถานที่ ทำงานและการ จัดการ	ปาน กลาง	ความมั่นคงใน การทำงาน	มาก	ไม่ได้ศึกษา	-	ความภูมิใจใน องค์กร	-

ตารางที่ 4.55 (ต่อ) ตารางแสดงความสัมพันธ์ของทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน

Gilmer จรรยาศักดิ์ พรหมจรรย์ (2557)		Herzberg เดชา กาดแสง(2554)		Herzberg ปริญญา สัตยธรรม(2550)		Huse and Cummings ชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553)	
4. ด้านค่าจ้าง	ปานกลาง	ด้านค่าตอบแทน	ปานกลาง	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปานกลาง	รายได้ และประโยชน์ตอบแทน	ปานกลาง
5.ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ปานกลาง	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปานกลาง	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มาก	การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ปานกลาง
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ปานกลาง	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ปานกลาง	ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	มาก	ธรรมเนียมในองค์กร	ปานกลาง
7. ด้านลักษณะทางสังคมของงาน	ปานกลาง	ด้านชีวิตส่วนตัว	ปานกลาง	ไม่ได้ศึกษา	-	ภาวะอิสระของงาน	ปานกลาง
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ปานกลาง	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มาก	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มาก	ไม่มีศึกษา	-
9. ด้านสภาพการทำงาน	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	ปานกลาง	ด้านสภาพการทำงาน	มาก	ไม่มีศึกษา	-
10. ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง	ปานกลาง	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ปานกลาง	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ปานกลาง	ด้านสังคมสัมพันธ์	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.55 พบว่าทั้งทฤษฎี Gilmer ทฤษฎี Herzberg และทฤษฎี Huse and Cummings มีแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานที่สอดคล้องและใกล้เคียงกัน จึงทำให้ผลที่ได้จากการศึกษาสอดคล้องกัน โดยจากผลการศึกษาพบว่า

ด้านที่สอดคล้องกันของความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะทางสังคม และด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ส่วนในด้านที่ไม่สอดคล้องกัน หรือในระดับความพึงพอใจที่มาก ผู้ศึกษาคิดเห็นว่าอาจเกิดจากบริษัทเทสดี ฟรุต จำกัด จังหวัดลำปาง เป็นบริษัทที่เปิดใหม่ยังไม่มีคามมั่นคงในเรื่องของรายได้และสวัสดิการที่ชัดเจน รวมถึงมีพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานไม่นานมาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทบริษัทธนาคารไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานครและบริษัทสันติภาพ(ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ พบว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจมากในด้านอื่นที่นอกเหนือจากด้านที่สอดคล้องกัน ซึ่งผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมแสดงเป็นรายละเอียด ได้ดังนี้

ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องมาจากพนักงานต้องการทำงานในสถานที่มีความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน ไม่ได้ทำงานเพียงหวังในเรื่องของค่าจ้างเพียงอย่างเดียว แต่คาดหวังในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา กาดแสวง (2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทธนาคารไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำปางที่ใช้แนวทฤษฎีของ Herzburg และคณะ ในด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของปริญญา สัตยธรรม(2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวทฤษฎีของ Herzburg โดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก และในส่วนผลการศึกษาของ ชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ทำการศึกษาคความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทสันติภาพ(ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ที่ทำการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีของ Huse and Cummings พบว่าสอดคล้องกันกับ Gilmer ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้เหตุผลอาจมาจากพนักงานทำงานและผ่านทดลองงานเป็นพนักงานประจำของบริษัทแล้วจะมีความต้องการความก้าวหน้าในงานเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาชีพ

และการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชา กาดแสวง(2554) ที่ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ปริญญา สัตยธรรม(2550) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวทฤษฎีของ Herzburg เหมือนกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ที่ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทสันติภาพ(ฮั่วเฟ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ที่ทำการศึกษโดยใช้ทฤษฎีของ Huse and Cummings พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง

ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง อันเนื่องมีสาเหตุจากบริษัทมีสถานที่ทำงานใกล้กับแหล่งที่พักอาศัยของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีบ้านอยู่ในละแวกเดียวกัน เพราะจากการสอบถามข้อมูลจากแผนกบุคคล พบว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัท ส่วนใหญ่พนักงานรายวันจะเป็นพนักงานในพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับโรงงาน เนื่องจากโรงงานอยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ 20 กิโลเมตร ทำให้พนักงานในกลุ่มตัวเมืองไม่สามารถมาทำงานในโรงงานได้เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายการเดินทางเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ซึ่งพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งในด้านนี้ไม่มีในทฤษฎีของ Herzburg จึงไม่ได้ทำการเปรียบเทียบกับเดชา กาดแสวง (2554) และของปริญญา สัตยธรรม (2550)

ด้านค่าจ้าง จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจาก ค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในเมือง ถือว่าอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่ในส่วนของบริษัทจะดีกว่าในเรื่องสถานที่ที่อยู่ใกล้บ้านของพนักงาน ทำให้ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชา กาดแสวง(2554) รวมถึงสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา

สตัยธรรม(2550) พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับปานกลาง เหมือนกัน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยมีเหตุผลในเรื่องของพนักงานทำงานเหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำจากข้อมูลที่ได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในแผนกบรรจุ และแผนกคลังสินค้า ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านเครื่องจักร และอุปกรณ์ใหม่ สำหรับใช้ทดแทนของเก่าที่ชำรุด โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชา กาดแสวง(2554) ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ในผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับปริญญา สตัยธรรม(2550) ที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานระดับมาก เนื่องมาจากพบว่าพนักงานของบริษัทมีลักษณะของงานแต่ละโครงการแตกต่างกัน ทำให้ท้าทายและกระตุ้นการทำงานในวิธีการใหม่ๆ เสมอ ทำให้พนักงาน ไม่เบื่อที่ทำ

ถ้าบริษัทจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในลักษณะงานมากขึ้น บริษัทควรมีแนวทางกระตุ้นการทำงานให้พนักงานเพื่อไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่ายและสนุกกับการทำงานด้วยการเพิ่มงานที่ท้าทายขึ้น หรือทำการหมุนเวียนงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานใหม่ๆ และบริษัทควรทำการซ่อมแซมเครื่องบรรจุข้าวโพดกระป๋องให้สามารถทำงานได้ตลอดเวลา และทำแผนบำรุงรักษาเครื่องจักร (Preventive Maintenance) เพื่อป้องกันไม่ให้มีเครื่องจักรเสียระหว่างเวลาทำงาน อันจะทำให้พนักงานว่างงานและ เบื่อหน่ายจากการรอทำงานเมื่อเครื่องจักรเสีย

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยพื้นฐานของพนักงานที่อยู่ในพื้นที่ใกล้โรงงาน ทั้งพนักงานและหัวหน้างานเป็นคนในพื้นที่ พูดภาษาเดียวกัน(ภาษาเหนือ) ทำให้เกิดความจริงใจและยอมรับกันได้ง่ายขึ้น ไม่มีปัญหาในการสั่งงาน เมื่องานเกิดปัญหา พนักงานต้องการความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ให้ทำการช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้ หัวหน้างานก็สามารถเข้าร่วมช่วยแก้ปัญหา ส่งผลให้พนักงานเกิดความเคารพต่อหัวหน้า

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เดชา กาดแสง(2554) ในด้านการบังคับบัญชา และพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ในด้านธรรมเนียมในองค์กร ที่หัวหน้างานให้ความยุติธรรมในการทำงานของพนักงาน และเคารพสิทธิในการปฏิบัติงานของพนักงาน และยังพบว่า ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา สัตยธรรม(2550) โดยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากในด้านผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจากหัวหน้างานให้รางวัลพนักงานเมื่อทำถูกต้องและลงโทษลูกน้องด้วยความเที่ยงธรรม โดยหัวหน้างานต้องมีการแจ้งความลับหน้าของงานให้ลูกน้องทราบเสมอ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี

ด้านลักษณะสังคมของการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น เนื่องจากทำงานใกล้บ้าน ส่งผลให้มีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น กล่าวคือ พนักงานสามารถทำอาหารให้ลูก ไปรับ-ส่งลูกที่โรงเรียนได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องมีเวลาให้กับครอบครัว แต่ก็มีพนักงานบางส่วนยังมีความต้องการในเรื่องสถานที่พักในช่วงกลางวัน ทำให้ยังไม่มีความพึงพอใจมากเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชา กาดแสง (2554) ในด้านชีวิตส่วนตัว และผลการศึกษาของชุตินา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ในด้านภาวะอิสระจากงาน โดยทั้งหมดมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน

ด้านการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานมีความสนิทสนมกันเนื่องจากเป็นคนในหมู่บ้านเดียวกันและเข้ามาทำงานในแผนกหรือบริษัทเดียวกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีปัญหา แต่ก็พบว่าพนักงานบางส่วนมีความต้องการแสดงความคิดเห็นในการประชุมให้มากขึ้น ซึ่งมีผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชา กาดแสง(2554) ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับของปริญญา สัตยธรรม(2550) ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องของ โรงงานได้กำหนดเวลาเข้างาน ที่เหมาะสมกับพนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าทำงานในแต่ละแผนก ซึ่งจะแปรผันตามแผนการผลิตที่จัดทำ แต่ก็มีพนักงานบางส่วนที่ต้องการให้มีการปรับปรุงในเรื่องของความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งโรงอาหาร ห้องน้ำ และบริเวณ โรงงานให้มีความสะอาดมาก

จีน โดยมีผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของเดซา กาดแสวง(2554) ในด้านสภาพการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยพนักงานมีระดับความพอใจปานกลาง เนื่องจากพนักงานพอใจในเรื่องของการจัดพื้นที่ในแผนก เช่น จัดโต๊ะ เก้าอี้ เป็นสัดส่วน รวมถึงมีกฎระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานติดประกาศไว้อย่างชัดเจน

ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ต้องการในเรื่องของสวัสดิการเครื่องแบบพนักงานเพิ่ม เนื่องจากไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของเดซา กาดแสวง(2554) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา สัตยธรรม(2550) ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา พันธุ์พัฒนกุล (2553) ในด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ผลที่ได้จากการศึกษา พบว่าทฤษฎีของ Gilmer มีความพึงพอใจในแต่ละด้านที่ใกล้เคียงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzburg โดยมีรายละเอียดที่แยกเป็นเนื้อหาเพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจของพนักงานรายวันได้ชัดเจน ซึ่งต่างจากทฤษฎีของ Huse and Cummings ที่มีปัจจัยในแต่ละด้านรวมกันมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถแยกความพึงพอใจของพนักงานในระดับรายวันได้ชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cummings นี้ อาจมีความเหมาะสมกับการวัดความพึงพอใจของพนักงานรายเดือนมากกว่าพนักงานรายวัน เพราะความต่างของพนักงานรายเดือนกับพนักงานรายวัน จะมีความต่างกันที่ค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่ชัดเจนพนักงานรายเดือน ทั้งในเรื่องของเวลาในการทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ เช่น พนักงานรายวันจะได้ค่าจ้างตามวันที่มาทำงานเท่านั้น ส่วนรายเดือนจะได้ค่าแรงในวันหยุด และสวัสดิการในบางอย่างก็จะแตกต่างกัน ดังนั้นการใช้ทฤษฎีของ Gilmer และทฤษฎีของ Herzburg จึงมีความเหมาะสมในการวัดความพึงพอใจกับพนักงานรายวันมากกว่า ทฤษฎีของ Huse and Cummings

จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าจุดแข็งในการศึกษาในเรื่องของรายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละด้านที่ใช้ในการศึกษา คือมีคำถามที่เหมาะสมกับผู้ตอบแบบสอบถาม จึง

สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงงานและวิธีการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อลดความเสียหายในด้านต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และจุดอ่อนของการศึกษาในเรื่องช่วงเวลาที่ทำการสอบถามพนักงาน เป็นช่วงที่มีการรับพนักงานใหม่เข้ามาจำนวนค่อนข้างมาก ผลที่ได้จากการสอบถาม อาจไม่ชัดเจนในเรื่องของงาน เพราะพนักงานใหม่ยังไม่เข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับคำสั่งงานจากหัวหน้างานที่ยังไม่เข้าใจ ซึ่งอาจส่งผลที่ได้จากศึกษาในบางเรื่องไม่สอดคล้องในการทบทวนวรรณกรรม

ข้อค้นพบ

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีบ้านพักอาศัยอยู่ใกล้โรงงานและเดินทางสะดวก มีความปลอดภัยในการเดินทางทำให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย ในเรื่องบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน ไม่สร้างมลภาวะให้กับชุมชน เพราะเพศหญิงอาจมีความมั่นใจในความปลอดภัยของโรงงานที่ไม่ปล่อยของเสียออกนอกโรงงานและเป็นโรงงานผลิตอาหารทำให้ไม่มีของเสียที่อันตรายออกนอกโรงงาน
2. พบว่าพนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจในเรื่องมีการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ เนื่องจากพนักงานชายทางภาคเหนือส่วนใหญ่ชอบงานรื่นเริง สีสรรค์มากกว่าเพศหญิง
3. พบว่า ในเรื่องมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานชายส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มของงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง และทำงานตามแผนงาน โครงการที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งงานให้แต่ละบุคคล เช่นงานซ่อมบำรุง ทำให้เรื่องการทำงานเป็นกลุ่มของเพศชายจึงมีความพึงพอใจต่ำกว่าเพศหญิง
4. พบว่าเพศชายมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศหญิง ในเรื่องมีสวัสดิการด้านรูปแบบพนักงาน เรื่องการจัดให้มีหอพักพนักงานสำหรับพนักงานที่อยู่ไกล หรือต่างจังหวัด และในเรื่องเงินช่วยเหลือด้านอื่นๆ เช่นค่าฌาปนกิจ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากเพศชายโดยส่วนใหญ่ที่อยู่ในแผนกช่างซ่อมบำรุง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ไม่ได้อยู่ใกล้บริษัท และเช่าหอพักอยู่เอง ทำให้มีความต้องการในเรื่องดังกล่าวที่มากกว่าเพศหญิง

5. ผู้ตอบแบบสอบถามทุกแผนกมีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่อง มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน(จป.) ดูแลความปลอดภัยในการทำงานให้เหมาะสม เนื่องจากว่า ทางบริษัทยังไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน ทำให้พนักงานไม่มีความมั่นใจในความปลอดภัยของตัวพนักงาน

6. แผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าทุกแผนก เนื่องจากเป็นแผนกที่มีพนักงานพอดีกับงาน ไม่มีความเสี่ยงในการถูกจ้างออก จึงทำให้มีผลของความ พึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าทุกแผนก

7. แผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจในด้านสถานที่ทำงานและการจัดการมากกว่าทุกแผนก เนื่องจาก เป็นแผนกที่มีพนักงานพอดีกับงาน ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีความเสี่ยง เช่น เสียง ความร้อน อากาศ เป็นต้น จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านสถานที่ทำงานและการจัดการมากกว่าทุกแผนก

8. แผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ปวส. จนถึงปริญญาตรี ไม่พึงพอใจกับค่าจ้างที่ได้รับต่อวันเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษา จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านค่าจ้างที่น้อยกว่าทุกแผนก

9. แผนกคลังสินค้า มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ น้อยกว่าทุกแผนก พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีส่วนหนึ่งย้ายมาจากแผนกผลิต ไม่มีความรู้ในเรื่องของระบบการจัดเก็บสินค้า จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

10. แผนกผลิต แผนกบรรจุ แผนกช่างซ่อมบำรุงและแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีความพึงพอใจในด้านลักษณะทางสังคมของงานน้อยกว่าทุกแผนก พบว่า มีพนักงานจำนวนมากและทำงานในอาคารผลิตกับเครื่องจักร ซึ่งมีเวลาพักที่อาจไม่เพียงพอในแต่ละวัน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าแผนกบุคคลและธุรการ

11. แผนกคลังสินค้ามีพื้นที่ทำงานที่เปิดโล่ง มีความเสี่ยงของรถโฟล์คลิฟท์ที่วิ่งผ่านอาคาร รวมทั้งมีฝุ่นควัน เสียง ที่ไม่มีเครื่องป้องกัน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

12. แผนกคลังสินค้ามีพนักงานที่ทำการย้ายมาจากแผนกผลิต จึงมีความไม่มั่นใจในสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเหมือนแผนกเดิม ทำให้มีผลของความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าทุกแผนก

13. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 12 เดือน ได้เงินค่าจ้างขั้นต่ำ และอยู่ในระหว่างการทดลองงาน จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

14. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน อยู่ในช่วงผ่านทดลองงานแล้ว จึงมีความคาดหวังในด้านลักษณะทางสังคมของงานที่มากขึ้น จึงทำให้มีผลของความพึงพอใจด้านลักษณะทางสังคมของงานที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 6 เดือนและที่มากกว่า 12 เดือนขึ้นไป

15. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน มีความระดับความพึงพอใจในด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 6 เดือนและระยะเวลาทำงานมากกว่า 12 เดือนขึ้นไป อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน ได้อยู่ในช่วงผ่านทดลองงานแล้ว จึงมีความคาดหวังในด้าน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามรายวันบริษัท เทสดี ฟรุต จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่ามีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน บริษัทควรมีการจัดทำนโยบายความปลอดภัยในการทำงานและจัดตั้งกรรมการความปลอดภัยเพื่อทำการร่างข้อกำหนดในการทำงานภายใต้้นโยบายความปลอดภัย พร้อมทั้งหาจัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน(จป.) เพื่อเป็นตัวแทนผู้บริหารในการดูแลความปลอดภัยการทำงานในโรงงาน เนื่องจากพนักงานทั้งชายและหญิงที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับน้อยในเรื่องนี้ค่อนข้างมาก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน (Career path) เพื่อใช้เป็นแผนที่ในการพัฒนาตำแหน่งงานที่ทำให้พนักงานเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เช่นทำการปรับเลื่อนพนักงานที่มีศักยภาพให้ไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือทำการโยกย้ายงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ในงานใหม่ๆ เป็นต้น เนื่องจากพบว่าพนักงานชายส่วนใหญ่อายุงานน้อยกว่า 6 เดือนในแผนกคลังสินค้าบางคนมีทักษะในงานช่าง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ บริษัทควรจัดแผนการอบรมพนักงานก่อนเข้าทำงาน โดยแผนกบุคคล เพื่อให้พนักงานใหม่ทราบถึงชื่อเสียง ภาพลักษณ์ที่ดี และเรื่องความรับผิดชอบต่อชุมชน ให้เข้าใจและมั่นใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ด้วยความภูมิใจ เนื่องจากพบว่าพนักงานชายส่วนใหญ่ที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า ที่อายุงานน้อยกว่า 6 เดือน ยังไม่ทราบพื้นฐานและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของบริษัท

4. ค่าจ้าง ผู้บริหารควรมีการศึกษาบริษัทอื่นที่มีธุรกิจใกล้เคียงกันในการจ่ายค่าจ้างให้พนักงานเพื่อให้จูงใจพนักงานทำงานในบริษัท โดยทำการพิจารณาปรับค่าจ้างให้มีความเหมาะสมตามสภาพค่าครองชีพ และทำการพิจารณาปรับค่าแรงของพนักงานตามประสบการณ์และความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงานให้เหมาะสม ซึ่งนอกเหนือจากแผนกซ่อมบำรุงแล้วยังมีแผนกตรวจสอบคุณภาพ ที่มีรายได้ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความสามารถที่มี เพราะงานตรวจสอบคุณภาพเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง (Specialist) โดยให้ทางผู้บริหารพิจารณาค่าจ้างจากรายวันเป็นรายเดือนเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทได้อย่างมั่นคง

5. ลักษณะของงานที่ทำ บริษัทควรจัดทำแผนบำรุงรักษาเครื่องจักร (Preventive maintenance) เพื่อใช้ทำการตรวจสอบสภาพของเครื่องจักร และอุปกรณ์ในการทำงาน ให้มีสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างเต็มที่และปลอดภัย โดยให้ช่างซ่อมบำรุงเข้าทำการตรวจสอบและเช็คสภาพเครื่องจักรตามแผนกทุกรอบ ก่อนเดินเครื่อง และทำงานซ่อมเปลี่ยนอะไหล่ในวันที่ไม่มีการผลิต ที่แนะนำคือ เครื่องบรรจุข้าวโพดที่ไม่สามารถทำงานได้ต่อเนื่อง 8 ชั่วโมงทำงาน ทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ส่วนใหญ่ในแผนกบรรจุ ต้องหยุดรอทำการผลิตเพราะสาเหตุจากที่เครื่องจักรเสีย

6. การปกครองบังคับบัญชา บริษัทควรมีการสอนพนักงานในระดับหัวหน้างานในหลักสูตรการบังคับบัญชา เบื้องต้น (Supervisory skill) เพื่อให้หัวหน้างานรู้เทคนิคในการสั่งงานให้กับลูกน้องด้วยความยุติธรรม เนื่องจากพบว่า พนักงานทั้งชายและหญิง ส่วนใหญ่ในแผนกคลังสินค้ามีระดับความพึงพอใจน้อยในเรื่องของหัวหน้างานดูแล และสั่งงานด้วยความไม่ยุติธรรม

7. ลักษณะทางสังคมของงาน บริษัทควรมีการจัดสถานที่พักผ่อนในช่วงกลางวันให้กับพนักงาน โดยการจัดหาพื้นที่สำหรับพักผ่อนให้กับพนักงาน เสนอแนะเป็นที่นั่งเก้าอี้ผ้าห่มอ่อนจำนวน 2 ชุด มาตั้งบริเวณใต้ต้นไม้ เพื่อให้กับพนักงานได้นั่งพักผ่อนช่วงพักกลางวัน และควรทำการจัดเวลาในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม โดยเลี่ยงการทำงานในช่วงหลังเลิกงาน เพราะเนื่องจากการเสียเงินค่าล่วงเวลาแล้ว ยังทำให้พนักงานทำงานไม่เต็มที่ และผู้บริหารควรจัดงานรื่นเริงช่วงวันสิ้นปี หรือปีใหม่ เพื่อให้พนักงานได้สังสรรค์กันระหว่างแผนก อันเป็นการสร้างความสามัคคีในโรงงานให้มากขึ้นเนื่องจากพบว่าพนักงานทั้งชายและหญิง ส่วนใหญ่ทุกแผนกมีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องนี้

8. การติดต่อสื่อสาร บริษัทควรให้หัวหน้างานของแผนกบรรจุมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันกับพนักงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากพบว่าในส่วนงานแผนกบรรจุ หัวหน้างานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับพนักงานมากนัก ทำให้มีพนักงานทั้งชาย และหญิงในแผนกบรรจุมีความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องนี้

9. สภาพการทำงาน บริษัทควรทำการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานในพื้นที่ของแผนกบรรจุ และตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่ละพื้นที่ เช่น พื้นที่ในแผนกผลิต และแผนกคลังสินค้าที่มีเสียงจากเครื่องจักรและเสียงของรถโฟล์คลิฟท์ ที่มีค่าของเสียงเกินกำหนด ควรจัดให้มีอุปกรณ์ลดเสียงดัง (Ear plug) ให้กับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดังเกินมาตรฐานกำหนด เช่นแผนกบรรจุ แผนกผลิต รวมถึงการทำความสะดวกสบายโรงอาหาร ห้องน้ำ สถานที่ทำงานให้สะอาดขึ้น ควรทำแผนตรวจติดตามความสะอาดของห้องน้ำ โดยให้หัวหน้างานทำตรวจติดตามวันละ 2 ครั้ง และทำการจัดพื้นที่การทำงานในห้องของแผนกตรวจสอบคุณภาพให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน มีการจัดทำแผนสอบเทียบอุปกรณ์เครื่องชั่งน้ำหนัก

หรือถ้าเสีย ควรจัดหาเครื่องใหม่มาใช้ทดแทนเครื่องเดิมที่ชำรุด ควรมีการนำกิจกรรม 5ส มาใช้ในการทำงานกับทุกแผนก พร้อมทั้งตรวจประเมินทุกเดือน

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ บริษัทควรมีการพิจารณาเครื่องแบบพนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับพนักงาน โดยเฉพาะแผนกช่างซ่อมบำรุงที่มีเลื้อช่าง ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ควรเพิ่มจำนวนจากเดิม 2 ชุด ให้เป็น 3 ชุด ต่อปี และควรจัดระบบการใช้ชุดฟอร์มเข้าไปทำงานในพื้นที่ผลิต แจกกับพนักงานให้ทราบว่า จะไม่ให้ใส่ชุดทำงานมาจากบ้าน ให้นำมาเปลี่ยนที่หน้าตู้เก็บของส่วนตัวของพนักงาน และควรมีการจัดที่พักให้กับพนักงานที่อยู่ไกลที่ทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น พนักงานในส่วนงานช่างซ่อมบำรุงและพนักงานแผนกตรวจสอบคุณภาพที่มีบ้านอยู่ในเมืองสามารถพักที่หอพักพนักงาน รวมถึงพิจารณาเงินค่าช่วยเหลือในด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสม เช่น ค่าฌาปนกิจ แต่งงาน ค่ารักษาพยาบาล ให้จัดตั้งตามโครงสร้างของทางบริษัทที่สามารถจัดให้พนักงาน เนื่องจากพบว่าส่วนใหญ่พนักงานชาย อายุงานน้อยกว่า 6 เดือน ถึงมากกว่า 12 เดือน ที่อยู่ในแผนกผลิต แผนกบรรจุ แผนกคลังสินค้า แผนกซ่อมบำรุง และแผนกบุคคลและธุรการมีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านนี้

ทั้งนี้ผู้ศึกษายังมีข้อเสนอแนะในประเด็นอื่น อีก 3 ประเด็น โดยทำการแยกศึกษาความ พึงพอใจแยกตามเพศ แผนก และระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะแยกตามเพศ พบว่าเพศชายที่อยู่ในแผนกช่างซ่อมบำรุง มีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านค่าจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่อาจส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกของพนักงานในแผนกช่างซ่อมบำรุง เพราะจากข้อมูลที่ศึกษานั้น เห็นได้ว่าพนักงานเพศชายจำนวน 26 คน ที่อยู่ในแผนกช่างซ่อมบำรุงมีความต้องการในด้านค่าจ้างในเรื่องของค่าจ้างที่ได้รับไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส.และระดับปริญญาตรี ซึ่งเมื่อทำการเปรียบเทียบงานลักษณะเดียวกันกับที่บริษัทอื่น พบว่าที่อื่นมีการจ้างในรูปแบบรายเดือนและมีสวัสดิการในด้านอื่นๆ ประกอบ ดังนั้นผู้บริหารควรทำการทบทวนนโยบายในการจ่ายค่าจ้างให้พนักงานเพื่อให้จูงใจพนักงานทำงานในบริษัท โดยทำการพิจารณาปรับค่าจ้างให้มีความเหมาะสมตามสภาพค่าครองชีพ และตามประสบการณ์และความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละ

ตำแหน่งงานให้เหมาะสม โดยเปลี่ยนรูปแบบการให้ค่าจ้างให้กับพนักงานที่เป็น Technician หรือ Specialist เฉพาะด้าน ให้ทำการปรับจากค่าจ้างจากรายวันเป็นค่าจ้างแบบรายเดือน และให้สวัสดิการในเรื่องของที่พักในโรงงานให้กับพนักงานที่ต้องเช่าหอพักอยู่ด้านนอกโรงงาน โดยเฉพาะช่างที่ต้องทำการซ่อมและดูแลรักษาเครื่องจักรอย่างใกล้ชิด ควรที่จะให้พักในที่พักของโรงงานเพื่อที่จะสามารถเข้าทำการตรวจสอบ กรณีที่มีปัญหาในช่วงกะกลางคืน และทั้งนี้ยังพบว่าแผนกช่างซ่อมบำรุง ยังมีความพึงพอใจน้อยกว่าแผนกอื่นในด้านลักษณะทางสังคมของงาน ในเรื่องสถานที่พักก่อนในช่วงพักกลางวัน และเรื่องการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ โดยเสนอแนะว่าผู้บริหารควรจัดหาพื้นที่หรือสถานที่ในการพักผ่อนให้กับพนักงานในช่วงพักกลางวัน โดยจัดเป็นที่นั่งลักษณะม้าหินอ่อนแบบที่มีตารางหมากรอกสีให้กับพนักงานได้ใช้ในการนั่งพักผ่อนระหว่างช่วงกลางวัน โดยวางไว้ 2 จุด คือได้ต้นต้นสนบริเวณด้านหน้าอาคารจอดรถของพนักงาน และอีก 1 จุดที่ด้านข้างอาคารช่างซ่อมบำรุง เนื่องจากจะได้ช่วยให้พนักงานมีกิจกรรมหรือนั่งพักให้คลายร้อน

ในเรื่องของการจัดงานประจำปี เช่นงานปีใหม่ ก็เป็นอีกเรื่องที่ผู้บริหารควรมีการพิจารณาจัดให้มีขึ้น โดยประโยชน์ที่ได้จากการจัดงานแท้จริงจะเอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานทุกแผนก ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมรื่นเริงร่วมกัน อันจะทำให้มีความสามัคคีและรู้จักกันทั่วทั้งโรงงาน โดยให้บริษัทตั้งงบประมาณในการจัดเลี้ยงปีใหม่ โดยคิดเป็นจำนวนเงิน 400 บาทต่อคน กรณีที่มีพนักงานทั้งหมด 153 คน (รวมพนักงานรายเดือนและระดับหัวหน้างาน) จะใช้งบประมาณในการจัดทั้งหมดจำนวนเงิน 61,200 บาท โดยรูปแบบจัดเป็น โต๊ะจีน โต๊ะละ 10 คน จำนวน 16 โต๊ะ โต๊ะละไม่เกิน 3,000 บาท ส่วนเงินที่เหลือทำเป็นเงินรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นในแต่ละแผนก จำนวน 7 แผนก รางวัลละ 1,500 บาท เงินที่เหลือให้นำไปซื้อของรางวัลแจกพนักงาน และทั้งนี้ให้พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมของขวัญ เพื่อใช้ในการแจกพนักงานภายในงาน เช่นระดับหัวหน้างาน ซื้อของขวัญไม่ต่ำกว่า 500 บาทหรือมากกว่า และระดับผู้จัดการซื้อของขวัญไม่ต่ำกว่า 1000 บาทหรือมากกว่า

2. ข้อเสนอแนะแยกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนถึง 12 เดือน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจน้อยในด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะทางสังคมของงาน และด้านสิ่งตอบแทนและผลประโยชน์เกือบๆ จากข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ใน

แผนกผลิตและแผนกตรวจสอบคุณภาพ ซึ่งมีทั้งหมด 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.81% ของพนักงาน รายวันทั้งหมด ซึ่งเป็นพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้ว จากการสอบถามของผู้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 เดือนถึง 12 เดือน พบว่าถึงแม้จะมีการผ่านทดลองงานแล้ว แต่ก็ไม่มีรายได้ และสวัสดิการอื่นๆ เพิ่ม

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และรักษองค์กร ผู้ศึกษา เสนอแนะว่าทางผู้บริหารควรมีการทบทวนนโยบายการจ้างหลังผ่านทดลองงาน ให้มีการปรับเงิน ค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับพนักงานที่ทำงานเกิน 6 เดือน ในช่วงที่มีการพิจารณาปรับฐานค่าจ้างในทุกสิ้นปี โดยใช้เกณฑ์การปรับจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรได้รับการประเมินปรับค่าจ้างด้วย และผู้บริหารควรจัดให้มีประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับพนักงานที่ ผ่านการทดลองงาน เพื่อให้พนักงานมีชีวิตและรายได้ที่มั่นคง ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับ องค์กรมากขึ้น และส่งผลให้ อัตราการลาออกลดลง หรือ ไม่มีการลาออกเลย และพบว่าพนักงานยังมึ ความต้องการในส่วนที่เหมือนกับแผนกช่างซ่อมบำรุง คือในเรื่องของการจัดงานเลี้ยงปีใหม่ และการ จัดหาสถานที่พักผ่อนในช่วงพักกลางวัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ของแผนกผลิตและแผนกตรวจสอบ คุณภาพทำงานจะทำงานในอาคารผลิตที่ใกล้กับเครื่องจักรทั้งสองแผนก โดยที่แผนกตรวจสอบ คุณภาพเป็นพนักงานตรวจสอบในไลน์การผลิต ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า หัวหน้างานควรมีการ กำหนดเวลาทำงานสลับกับเวลาพักเพื่อระบายความร้อนที่สะสมในร่างกายของพนักงาน โดยจัดสรร เวลาพักระหว่างทำงานให้กับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ทำงานอยู่ในอาคารผลิต กำหนดเป็น เวลาพักทุก 15 นาทีต่อการทำงาน 3 ชั่วโมง และจัดหาสถานที่พักให้พนักงาน โดยจัดเป็นที่นั่งพัก เป็นม้านั่งหินอ่อน ที่มีโต๊ะ 1 ตัวและม้านั่ง 4 ตัว ที่บริเวณด้านข้างพื้นที่ลงข้าวโพด

3. ข้อเสนอแนะแยกตามแผนก พบว่าแผนกคลังสินค้ามีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านความมั่นคงในความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้าน ลักษณะของงานที่ทำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงานและด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ เกื้อกูลต่างๆ ซึ่งสาเหตุที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศหญิงที่มี ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 12 เดือน และมีอายุระหว่าง 40-50 ปี ผู้ศึกษาจึงทำการเสนอแนะใน ภาพรวมว่า หัวหน้างานควรมีการสอนงานในส่วนของคลังสินค้าให้พนักงานเข้าใจในงาน โดย

หัวหน้างานต้องใกล้ชิดกับพนักงานให้มากกว่าปกติ เนื่องจากเป็นพนักงานหญิงที่อายุมากและถูก โอนย้ายมาจากแผนกผลิต เพราะสาเหตุสมรรถภาพในการทำงานที่ต่ำลง และกลัวที่จะให้ออกจากงาน จึงส่งผลให้เห็นเด่นชัดในเรื่องของความ พึงพอใจในงานที่น้อยกว่าแผนกอื่นๆ

ข้อเสนอแนะดังที่กล่าวมานี้ได้มาจากผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ซึ่งสามารถ นำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการทำงานในบริษัทได้ ซึ่งถ้าบริษัทนำวิธีการ ไปทดลอง ปฏิบัติและกำหนดเป็นมาตรฐานของการทำงานแล้วจะสามารถเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานให้ เพิ่มขึ้น และทำให้พนักงานมีความรักในงาน และรักองค์กร ซึ่งจะทำให้อัตราการลาออกของพนักงาน ลดลง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved