

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นส่วนตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในเทคนิคอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามเพศและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน			ร้อยละ		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
พนักงานระดับปฏิบัติการ	77	62	139	38.5	31	69.5
พนักงานระดับบังคับบัญชา	26	26	52	13	13	26
พนักงานระดับบริหาร	9	0	9	4.5	0	4.5
รวม	112	88	200	56	44	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ราย จำแนกเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุดคือจำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาคือพนักงานระดับบังคับบัญชา 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 26 และพนักงานระดับบริหาร 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20	1	0.5
20 – 29	163	81.5
30 – 39	33	16.5
40 – 49	3	1.5
รวม	200	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุในช่วง 20-29 ปี มีจำนวน 163 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมาคือกลุ่มอายุในช่วง 30-39 ปี จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.5 กลุ่มอายุ 40-49 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.5 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	129	64.5
แต่งงาน	66	33
หย่า	1	0.5
หม้าย	44	0
รวม	200	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 129 ราย คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือพนักงานที่อยู่ในสถานภาพแต่งงานแล้ว จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 33 สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด อาจมีสาเหตุจากการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงเริ่มทำงานไม่นาน หรืออยู่ในช่วงเก็บเงินเพื่อสร้างครอบครัว

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมปลาย หรือเทียบเท่า	85	42.5
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	49	24.5
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	59	29.5
สูงกว่าปริญญาตรี	7	3.5
รวม	200	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	ตำแหน่ง			รวม	ร้อยละ			รวม
	1	2	3		1	2	3	
มัธยมปลาย หรือเทียบเท่า	82	3	0	85	41	1.5	0	42.5
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	46	3	0	49	23	1.5	0	24.5
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	11	42	6	59	5.5	21	3	29.5
สูงกว่าปริญญาตรี	0	4	3	7	0	2	1.5	3.5
รวม	139	52	9	200	69.5	26	4.5	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

หมายเหตุ : ตำแหน่ง 1 หมายถึง ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่ง 2 หมายถึง ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา

ตำแหน่ง 3 หมายถึง ตำแหน่งระดับบริหาร

จากตารางพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า คือ 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 41 ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คือ 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-3 ปี	113	56.5
3-5 ปี	41	20.5
มากกว่า 5 ปี	46	23
รวม	200	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่งและอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	ตำแหน่ง				ร้อยละ			รวม
	1	2	3	รวม	1	2	3	
1-3 ปี	73	37	3	113	36.5	18.5	1.5	56.5
3-5 ปี	37	4	0	41	18.5	2	0	20.5
มากกว่า 5 ปี	29	11	6	46	14.5	5.5	3	23
รวม	139	52	9	200	69.5	26	4.5	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

หมายเหตุ : ตำแหน่ง 1 หมายถึง ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่ง 2 หมายถึง ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา

ตำแหน่ง 3 หมายถึง ตำแหน่งระดับบริหาร

จากตารางพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคืออายุการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23 เหตุผลที่พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปีจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเนื่องจาก การทำงานในตำแหน่ง

ระดับปฏิบัติการเป็นงานที่ใช้ทักษะฝีมือน้อย และมีความสามารถปานกลางจะถูกทดแทนได้ง่าย ส่วนพนักงานระดับจัดการส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี เนื่องจากพนักงานระดับนี้เป็นแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และการทำงานที่เดิมเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพการทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ก็มักจะเพิ่มสูงขึ้นตามประสบการณ์ตามระยะเวลาที่ทำงานด้วย

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5000 - 10000 บาท	136	68
10001 - 15000 บาท	23	11.5
15001 - 20000 บาท	30	15
20001 - 25000 บาท	6	3
25001 - 30000 บาท	2	1
30000 บาท ขึ้นไป	3	1.5
รวม	200	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5000-10000 บาทมากที่สุด จำนวน 136 คนคิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาคือช่วง 15001 - 20000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 เมื่อดูจากข้อมูลพบว่ารายได้ส่วนใหญ่ของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมสูงกว่ารายได้ของพนักงานที่มีอายุใกล้เคียงกันที่ทำงานในบริษัทเอกชนทั่วไป หรือในหน่วยงานราชการ ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมักจะมีการทำงานล่วงเวลา และรายได้อีกส่วนหนึ่งก็ได้มาจากค่าสวัสดิการต่างๆเช่นค่าพาหนะ(ค่าน้ำมัน) ค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัย เป็นต้น จึงทำให้รายได้รวมต่อเดือนสูง

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนของพนักงาน

รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่ง/จำนวน				ตำแหน่ง/ร้อยละ			
	1	2	3	รวม	1	2	3	รวม
5000 - 10000 บาท	132	4	0	136	66	2	0	68
10001 - 15000 บาท	7	16	0	23	3.5	8	0	11.5
15001 - 20000 บาท	0	30	0	30	0	15	0	15
20001 - 25000 บาท	0	0	6	6	0	0	3	3
25001 - 30000 บาท	0	2	0	2	0	1	0	1
30000 บาท ขึ้นไป	0	0	3	3	0	0	1.5	1.5
รวม	139	52	9	200	69.5	26	4.5	100

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

หมายเหตุ : ตำแหน่ง 1 หมายถึง ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ตำแหน่ง 2 หมายถึง ตำแหน่งระดับบังคับบัญชา

ตำแหน่ง 3 หมายถึง ตำแหน่งระดับบริหาร

เมื่อจำแนกรายได้ต่อเดือนตามตำแหน่งพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้ที่ระดับ 5000-10000 บาท จำนวน 132 คน พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีรายได้ที่ระดับ 15001-20000 บาท จำนวน 30 คน ส่วนพนักงานระดับจัดการ ส่วนใหญ่มีรายได้ที่ระดับ 20001-25000 บาท จำนวน 6 คน

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนจำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้ในช่วง 5000 - 10000 บาท ซึ่งสูงกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับเดียวกันที่ทำงานในบริษัททั่วไป หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับพนักงานระดับปฏิบัติการคือ ส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ในช่วง 15001 - 20000 บาทซึ่งมากกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับเดียวกันที่ทำงานในบริษัท ทั่วไป หรือหน่วยงานของรัฐ นั่นทำให้แรงงานส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจึงมุ่งเข้าสู่ ตลาดแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเพราะผลตอบแทนที่มากกว่า และอาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นคือ แรงงานที่มีความสามารถ และทักษะสูง มีแนวโน้มที่จะไม่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

การที่แรงงานมีแนวโน้มที่จะมุ่งสู่ตลาดอุตสาหกรรมเป็นหลักไม่ได้ก่อให้เกิดผลเสียอย่างรุนแรงมากนัก อีกนัยหนึ่งนั่นคือ ตลาดอุตสาหกรรมของประเทศได้แรงงานที่มีความสามารถและทักษะสูงไปเป็นกำลังสำคัญในการผลิตจึงส่งผลให้อุตสาหกรรมของประเทศมีประสิทธิภาพและศักยภาพซึ่งสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกตามการย้ายงานและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	เคยย้ายงาน	ไม่เคยย้ายงาน	เคยย้ายงาน	ไม่เคยย้ายงาน
ระดับปฏิบัติการ	70	69	35	34.5
ระดับบังคับบัญชา	26	26	13	13
ระดับบริหาร	3	6	1.5	3
รวม	99	101	49.5	50.5

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ และพนักงานระดับบังคับบัญชา มีสัดส่วนของการเคยย้ายงานและไม่ย้ายงานใกล้เคียงกัน ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่มีสัดส่วนการย้ายงานที่น้อยกว่า

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกตามการทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมาและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	ตรงสาขา	ไม่ตรงสาขา	ตรงสาขา	ไม่ตรงสาขา
ระดับปฏิบัติการ	19	120	9.5	60
ระดับบังคับบัญชา	27	25	13.5	12.5
ระดับบริหาร	3	6	1.5	3
รวม	49	151	24.5	75.5

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่จะทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 จากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะ

ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมามากถึง 120 คน คิดเป็นร้อยละ 86.33 ส่วนพนักงานระดับ บัณฑิตบัญชีส่วนใหญ่ได้ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนมาจำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 51.92 ส่วน พนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกตามเหตุผลการย้ายงาน

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มั่นใจในความมั่นคง	33	33.3
ผลตอบแทนน้อย	68	68.7
ไม่พอใจสภาพการทำงาน	24	24.2
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	5	5.0
ไม่พอใจระบบการทำงานของบริษัท	23	23.2
บริษัทเข้มงวดเกินไป	9	9.1
ภาระความรับผิดชอบมากเกินไป	12	12.1
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	46	46.4
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4	4.0
สถานประกอบการปิดกิจการ	1	1
ไม่มีความเจริญก้าวหน้า	15	15.1
ขาดความเป็นอิสระ	4	4.0
ไม่พอใจผู้ใต้บังคับบัญชา	7	7.0
งานที่ทำไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือญาติพี่น้อง	0	0
ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	1	1
งานมีลักษณะอันตราย	4	4.0
ได้งานใหม่	4	4.0
ย้ายที่อยู่	2	2.0
เหตุผลส่วนตัว	4	4.0

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

หมายเหตุ : 1. คัดคำตอบเฉพาะผู้ที่เคยย้ายงานเท่านั้น (จำนวน 99 ราย)

2. พนักงานแต่ละรายอาจมีเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงานมากกว่า 1 เหตุผล

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าเหตุผลที่มีผลต่อการย้ายงานมากที่สุดคือ ผลตอบแทนน้อย จำนวน 68 คน รองลงมาคือ ไม่พอใจด้านสวัสดิการ จำนวน 46 คน เหตุผลที่มีผลเป็นอันดับที่สามต่อการย้ายงานคือ ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท จำนวน 33 คน ส่วนเหตุผลอื่น ๆ ที่มีผลต่อการย้ายงาน ได้แก่ งานที่ทำมีลักษณะอันตราย ได้งานใหม่ ย้ายที่อยู่ และ เหตุผลส่วนตัว

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
ระดับปฏิบัติการ	79	60	39.5	30
ระดับบังคับบัญชา	26	26	13	13
ระดับบริหาร	9	0	4.5	0
รวม	114	86	57	43

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52 จากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา มากถึง 79 คน คิดเป็นร้อยละ 56.83 ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชามีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาจำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนพนักงานจำแนกความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
ระดับปฏิบัติการ	87	52	43.5	26
ระดับบังคับบัญชา	20	32	10	16
ระดับบริหาร	6	3	3	1.5
รวม	113	87	56.5	43.5

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 จากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบมากถึง 87 คน คิดเป็นร้อยละ 62.59 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 61.54 ของพนักงานระดับบังคับบัญชา ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ของพนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถและตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
ระดับปฏิบัติการ	81	58	40.5	29
ระดับบังคับบัญชา	17	35	8.5	17.5
ระดับบริหาร	6	3	3	1.5
รวม	104	96	52	48

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 52 จากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถมากถึง 81 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 67.3 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 66.67 ของพนักงานระดับบริหาร

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนพนักงาน จำแนกความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์และตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ	
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม
ระดับปฏิบัติการ	73	66	36.5	33
ระดับบังคับบัญชา	22	30	11	15
ระดับบริหาร	6	3	3	1.5
รวม	101	99	50.5	49.5

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 จากการวิเคราะห์ตามตำแหน่งจะพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์มากถึง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 52.52 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนพนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับประสบการณ์จำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 57.69 ของพนักงานระดับบังคับบัญชา ส่วนพนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์

จากข้อมูลเบื้องต้นสามารถสรุปได้ดังนี้

เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า และผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในช่วง 5000-10000 บาท ซึ่งมากกว่า อัตราเงินเดือนตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่ง กำหนด ขึ้นเงินเดือนของ

ระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่าไว้ที่ 4360 บาท ดังนั้นเมื่อสอบถามความคิดเห็นของเงินเดือนที่ได้รับกับปัจจัยต่างๆ เช่น วุฒิการศึกษา ความรับผิดชอบ ความสามารถและประสบการณ์แล้วทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ

ในขณะที่ พนักงานระดับบังคับบัญชาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และได้ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนมา และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15001-20000 บาท ซึ่งรายได้ที่ได้รับน่าจะเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ เช่น วุฒิการศึกษา ความรับผิดชอบ ความสามารถ และประสบการณ์ แต่จากความคิดเห็นพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานระดับบังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสามารถ และประสบการณ์ สาเหตุที่ทำให้พนักงานคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมอาจเนื่องมาจากพนักงานระดับนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และลักษณะของงานที่จะต้องใช้ความสามารถและทักษะในระดับปานกลางจนถึงสูง และมีความกดดันในการทำงาน ดังนั้นจึงมีการคาดหวังว่าผลตอบแทนที่ได้น่าจะสูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน

ส่วนพนักงานระดับจัดการส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 20000 บาทต่อเดือนและส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยต่างๆ เช่น ความรับผิดชอบ ความสามารถ และประสบการณ์ เมื่อพิจารณาควบคู่กับการย้ายงานและอายุงานพบว่าพนักงานระดับจัดการส่วนใหญ่ไม่เคยย้ายงาน และอายุงานมากกว่า 5 ปี อาจกล่าวได้ว่า การทำงานในที่เดิมเป็นระยะเวลาอันก่อให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพการทำงาน มีความมั่นใจและความมั่นคงในด้านสังคม รวมไปถึงผลประโยชน์ทางด้านสวัสดิการและค่าจ้างที่มักจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงาน

4.2 ข้อมูลแสดงระดับความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.17 ตารางสรุปความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงาน

ความพอใจในงานด้านต่าง	ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.31	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.17	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.12	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.63	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.17	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.52	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.42	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.70	ปานกลาง
รวม	3.10	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพอใจต่อปัจจัยเชิงคุณภาพรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยในด้านต่าง ๆ พนักงานมีความพอใจในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความพอใจในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพอใจปานกลาง เรียงลำดับตามนี้คือ มีค่าเฉลี่ยระดับพอใจปานกลางทุกหัวข้อ โดยเรียงตามลำดับคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามเพศ

ความพอใจในงานด้านต่าง	เพศชาย		เพศหญิง	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.04	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.24	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.71	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.28	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	มาก	3.24	ปานกลาง
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.64	มาก	3.25	ปานกลาง
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.58	มาก	3.61	มาก
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.88	ปานกลาง	2.7	ปานกลาง
รวม	3.25	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิงมีความพอใจต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกันคือมีความพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่เพศชายและเพศหญิงมีความพอใจในระดับเดียวกันคือพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อมูลความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานจำแนกตามเพศจากการศึกษาพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพอใจต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกันคือมีความพอใจในระดับปานกลาง แต่ค่าเฉลี่ยรวมของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่เพศชายและเพศหญิงมีความพอใจในระดับเดียวกันคือพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สาเหตุที่ทำให้ค่าเฉลี่ยความพอใจรวมของพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิงอาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับทางอุตสาหกรรมซึ่งเหมาะสมกับเพศชายมากกว่า ดูได้จากความพอใจในด้านลักษณะและขอบเขตของงานของเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่ทั้งเพศชายและหญิงมีความพอใจน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะในโรงงานอุตสาหกรรมมีแรงงานเป็นจำนวนมาก นั่นหมายถึงการแข่งขันที่สูงเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามอายุงาน

 ความพอใจในงานด้านต่าง	1-3 ปี		3-5 ปี		มากกว่า 5 ปี	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.39	ปานกลาง	3.53	มาก	3.45	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.01	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.16	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.67	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.24	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.67	มาก	3.47	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก	3.67	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.94	มาก	3.36	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.81	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
รวม	3.25	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุงานทั้ง 3 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความพอใจต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกันคือมีความพอใจระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อมูลความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานจำแนกตามอายุงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานทั้ง 3 กลุ่มคือ กลุ่มอายุงาน 1-3 ปี กลุ่มอายุงาน 3-5 ปี และกลุ่มที่อายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความพอใจต่อปัจจัยในการทำงานโดยรวมในระดับเดียวกันคือมีความพอใจระดับปานกลางได้แก่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานกลุ่มอายุงาน 1-3 ปีมีค่าเฉลี่ยความพอใจมากกว่าอีก 2 กลุ่ม สาเหตุเนื่องมาจากส่วนใหญ่ได้เริ่มทำงานและได้รู้จักเพื่อนร่วมงานใหม่จึงมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน โดยดูได้จากความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่พอใจมากกว่าอีก 2 กลุ่ม ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 3-5 ปีมีความพอใจโดยรวมน้อยที่สุดอาจเพราะได้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วอาจเกิดการกระทบกระทั่งระหว่างการทำงาน หรือเริ่มมีการมองหางานใหม่ แล้วมีการเปรียบเทียบสถานที่ใหม่กับสถานที่เก่า แล้วจึงส่งผลให้มีความพอใจในงานที่ทำและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันน้อย

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานจำแนกตามตำแหน่ง

ความพอใจในงานด้านต่าง	ระดับปฏิบัติการ		ระดับบังคับบัญชา		ระดับบริหาร	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.20	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	4.20	มาก
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.01	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	4.17	มาก
๓ ด้านความรับผิดชอบ	2.97	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	4.07	มาก
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.46	น้อย	2.90	ปานกลาง	3.60	มาก
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	2.98	ปานกลาง	3.67	มาก	3.83	มาก
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.42	ปานกลาง	3.92	มาก	4.06	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้ บังคับ บัญชา	3.40	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.83	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.00	ปานกลาง	3.59	มาก	3.50	มาก
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.72	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง
รวม	3.02	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.83	มาก

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงความพอใจโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานมีความพอใจโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งพบว่า พนักงานทั้ง 3 ระดับมีความพอใจแตกต่างกัน โดยแบ่งตามตำแหน่งได้ดังนี้

พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความพอใจในเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสวัสดิการที่ได้รับที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับน้อย

พนักงานระดับบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลางและมาก แต่มีความพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสวัสดิการที่ได้รับน้อยที่สุด

พนักงานระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยความพอใจในเกือบทุกด้านในระดับมาก ยกเว้นสวัสดิการที่ได้รับที่พนักงานระดับบริหารมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลาง

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพอใจของแต่ละตำแหน่งพบว่าพนักงานระดับจัดการมีค่าเฉลี่ยความพอใจโดยรวมมากที่สุด รองลงมาคือพนักงานระดับบังคับบัญชา จะสังเกตได้ว่าพนักงานระดับจัดการส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่า 5 ปี ดังนั้นพนักงานระดับจัดการจึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานอีก 2 ระดับ ซึ่งดูได้จากความพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานระดับจัดการอยู่ในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับบังคับบัญชา มีความพอใจในระดับปานกลาง และพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพอใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับอีก 2 ระดับ ทั้งนี้เพราะพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ในโรงงานอุตสาหกรรมมีมาก และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งไม่เอื้อต่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

พนักงานที่เคยย้ายงาน และพนักงานที่ไม่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเท่ากับคือระดับปานกลาง โดยรายละเอียดหัวข้อเรียงตามลำดับคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานที่ไม่เคยย้ายงานมีความพอใจโดยรวมมากกว่าพนักงานที่เคยย้ายงาน สาเหตุเพราะพนักงานไม่เคยทำงานในองค์กรอื่นดังนั้นจึงไม่ได้มีการเปรียบเทียบการทำงานด้านต่างๆ ส่วนพนักงานที่เคยย้ายที่ทำงานมีความพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานที่ไม่เคยย้ายงาน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามการย้ายงาน

ความพอใจในงานด้านต่าง	เคยย้ายงาน		ไม่เคยย้ายงาน	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.24	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.17	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.14	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.68	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.10	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	มาก	3.61	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	ปานกลาง	3.61	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.74	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
รวม	3.16	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เคยย้ายงาน และพนักงานที่ไม่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเท่ากับคือระดับปานกลาง โดยรายละเอียดหัวข้อเรียงตามลำดับคือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่พนักงานที่เคยย้ายงานและพนักงานที่ไม่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานที่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับที่ต่างกับพนักงานที่ไม่เคยย้ายงานคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานที่ไม่เคยย้ายงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานจำแนกตามการทำงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา

ความพอใจในงานด้านต่าง	ตรงสาขา		ไม่ตรงสาขา	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.63	มาก	3.20	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.58	มาก	3.03	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.35	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.89	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.56	มาก	3.07	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	มาก	3.51	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้ บังคับบัญชา	3.63	มาก	3.43	ปานกลาง
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.53	มาก	3.34	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.80	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
รวม	3.42	ปานกลาง	3.1	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมา และพนักงานที่ได้ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมามีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกันคือ พอใจมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานที่ได้ทำงานตรงตามสาขาที่เรียนมา และพนักงานที่ได้ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมามีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกันคือ พอใจมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลางเหมือนกัน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

การที่พนักงานได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา นั้นหมายความว่าพนักงานมีโอกาสดูได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้เรียนมา หรือ ได้รับการฝึกอบรมมาทำงานได้ตรงตามความถนัดของตัวเองจึงทำให้ความพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งดูได้จากความพอใจในด้านลักษณะและขอบเขตของงานมีความพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับวุฒิการศึกษา

ความพอใจในงานด้านต่าง	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.47	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.30	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.24	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.80	ปานกลาง	2.40	น้อย
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.21	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก	3.52	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	มาก	3.00	ปานกลาง
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.32	ปานกลาง	3.63	มาก
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.95	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง
รวม	3.28	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกับพนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาคือมีความพอใจในระดับปานกลาง รายละเอียดของหัวข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้รับ

พนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกับพนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา คือมีความพอใจในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยความพอใจในสูงกว่ารายละเอียดของหัวข้อเรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้รับ

ดังได้กล่าวไปแล้วว่าส่วนใหญ่เงินเดือนที่ได้รับมากกว่าเมื่อเทียบขึ้นเงินเดือนตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับปริญญาตรีจึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจุดใจในการทำงานจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับความรับผิดชอบ

ความพอใจในงานด้านต่าง	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.42	ปานกลาง	3.16	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.23	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.20	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.75	ปานกลาง	2.47	น้อย
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.20	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.66	มาก	3.48	ปานกลาง
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	มาก	3.50	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	3.00	ปานกลาง	2.46	ปานกลาง
รวม	3.25	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับเดียวกับพนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบคือระดับมาก คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับความสามารถ

ความพอใจในงานด้านต่าง	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.47	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.30	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.20	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.78	ปานกลาง	2.46	น้อย
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.30	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	มาก	3.51	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	มาก	3.50	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.54	มาก	3.35	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.98	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
รวม	3.28	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงความพอใจโดยรวมจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับความสามารถพบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความพอใจแตกต่างกันดังนี้

พนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถมีค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยรายละเอียดของหัวข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการบังคับบัญชาส่วนรายละเอียดหัวข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบสวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของความพอใจในงานของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับประสบการณ์

ความพอใจในงานด้านต่าง	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
	ระดับความพอใจ		ระดับความพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
๑ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	3.47	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
๒ ด้านความสำเร็จของงาน	3.30	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
๓ ด้านความรับผิดชอบ	3.20	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
๔ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.78	ปานกลาง	2.46	ปานกลาง
๕ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.30	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
๖ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	มาก	3.51	มาก
๗ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	มาก	3.50	มาก
๘ ด้านการบังคับบัญชา	3.54	มาก	3.35	ปานกลาง
๙ สวัสดิการที่ได้รับ	2.98	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง
รวม	3.30	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง

ที่มา : จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม

จากตารางแสดงความพอใจโดยรวมจำแนกตามความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับประสบการณ์พบว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเฉลี่ยความพอใจแตกต่างกันดังนี้พนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยรายละเอียดของหัวข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการบังคับบัญชา ส่วนรายละเอียดหัวข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบต่อสวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานที่มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่อความสามารถและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยรายละเอียดของหัวข้อที่พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการบังคับบัญชา ส่วนพนักงานที่มีความเห็นว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยความพอใจอยู่ในระดับน้อยคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ สวัสดิการที่ได้รับ สาเหตุอาจเกิดจากการคาดหวังว่าผลตอบแทนที่ได้รับควรจะมากเมื่อเทียบกับลักษณะของงานที่ทำจะต้องใช้ความสามารถและทักษะในระดับปานกลางจนถึงสูง และมีความกดดัน และต้องรับผิดชอบในการทำงาน ดังนั้นเมื่อผลตอบแทนที่ได้น้อยกว่าความคาดหวังจึงทำให้ความพอใจในงานน้อยลง

4.3 ข้อมูลแสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้แบบจำลองโลจิท (Logit Model) โดยเทคนิควิธีวิเคราะห์การประมาณภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : MLE) มีปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน(F1) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน(F2) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ(F3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(F4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน(F5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(F6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(F7) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา(F8) สวัสดิการที่ได้รับ(W) ระยะเวลาในการทำงาน (Y) ค่าจ้าง (I) ตำแหน่งของพนักงาน (P) การย้ายงาน(Mo) และเพศ (Se)

จากการคำนวณสมการ Logit พบว่า Log Likelihood function เท่ากับ -15.376 ค่า Pearson Chi-Square เท่ากับ 121.87 และค่าความถูกต้องของการทำนายเท่ากับ 99.8 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งรายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ โดยวิธี Maximum Likelihood Estimate

Variable	Maximum Likelihood Estimate			
	Coefficients	Standard Error	Z	Prob
Constant(1)	86.5827	27.3068	3.17	0.002**
Constant(2)	136.525	42.9386	3.18	0.001**
Constant(3)	185.16	82.7599	2.24	0.025**
F1	-6.49541	2.46332	-2.64	0.008**
F2	-3.91573	1.63151	-2.4	0.016**
F3	-8.67002	3.3712	-2.57	0.01**
F4	-1.72994	2.18623	-0.79	0.429
F5	-8.13183	3.2272	-2.52	0.012**
F6	-4.65754	1.68853	-2.76	0.006**
F7	-7.57143	14.7551	-0.51	0.608
F8	-3.34063	1.34242	-2.49	0.013**
W	-7.72969	2.735	-2.83	0.005**
P	-4.00554	2.46525	-1.62	0.104
Y	0.341325	0.206665	1.65	0.099
Income	-0.03179	0.926521	-0.03	0.973
Sex	-0.74775	1.5635	-0.48	0.632
Move	-1.10776	1.26909	-0.87	0.383

ที่มา : จากการคำนวณ

หมายเหตุ : ** Significant at 0.05

Log-Likelihood function -15.376

Pearson Chi-Square 121.87

Accuracy of prediction 99.8%

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ ปัจจัยด้าน

ลักษณะและขอบเขตของงาน (F1) ความพอใจในด้านความสำเร็จของงาน (F2) ด้านความ
 รับผิดชอบ (F3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (F5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (F6)
 ด้านการบังคับบัญชา (F8) สวัสดิการที่ได้รับ (W)

4.4 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรคของความพึงพอใจของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน
 จะพิจารณาจากเหตุผลในการย้ายงานและความพอใจที่น้อยที่สุดในด้านต่าง ๆ จากข้อมูลพบว่า
 5 เหตุผลที่ทำให้พนักงานย้ายงานมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ผลตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้าน
 สวัสดิการ ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ไม่พอใจสภาพการทำงาน และไม่พอใจระบบ
 การทำงานของบริษัท

ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ
 ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ได้รับ และปัจจัยด้านความ
 รับผิดชอบ โดยจะได้อภิปรายผลการศึกษาในบทที่ 5 ต่อไป