



ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทคโนโลยี จำกัด
Job Satisfaction of the Employees : A Case Study of B Tech Industry Co., Ltd.

นิตยา เกษตรกาลาม์

Nittaya Kasetkala

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Arts in Agribusiness Management

Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด
ผู้เขียน	นางสาวนิตยา เกษตรกาลาม์
สาขาวิชา	การจัดการธุรกิจเกษตร
ปี การศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน 2) ความพึงพอใจของพนักงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคมเศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม และ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ จากพนักงานในบริษัท จำนวน 120 ราย แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือพนักงานรายวันจำนวน 64 รายและพนักงานรายเดือนจำนวน 56 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติไคสแควร์ (χ^2)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพสมรส พนักงานรายวันมีการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 42.2 ส่วนพนักงานรายเดือนมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.4 ส่วนใหญ่พนักงานเดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว พนักงานรายวันส่วนใหญ่มีระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงานไม่เกิน 5 กิโลเมตร ส่วนพนักงานรายเดือนมีระยะทางในการเดินทางมากกว่า 6 กิโลเมตร พนักงานส่วนใหญ่ทำงานกับบริษัทมา 3 ปี พนักงานรายวัน ร้อยละ 89.0 มีรายได้จากบริษัท 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ส่วนพนักงานรายเดือนร้อยละ 48.2 มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน พนักงานรายวันร้อยละ 85.9 มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน ในขณะที่พนักงานรายเดือนร้อยละ 78.7 มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่มีหนี้สินและมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน

ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นพนักงานในฝ่ายผลิต คือมีพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนในฝ่ายผลิตคิดเป็นร้อยละ 89.1 และ 28.8 ตามลำดับ โดยพนักงานส่วนใหญ่ทำงานในสถานที่ที่มีกลิ่นเหม็นและมีเสียงดัง พนักงานรายวันเกือบทั้งหมดมีการทำงานล่วงเวลา โดยทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งพนักงานรายวัน

และพนักงานรายเดือนมีเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน พนักงานร้อยละ 35.8 เคยถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงโดยมีสาเหตุหลักมาจากการมาทำงานสาย

พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความพึงพอใจระดับมากต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ ความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะเครียดของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการของบริษัท และความพึงพอใจต่อบริษัทในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมซึ่งพบว่าการถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ สาเหตุส่วนใหญ่ของการถูกลงโทษเนื่องจากการมาทำงานสาย

พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนประสบปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 28.1 และ 28.6 ตามลำดับ ทั้งนี้เกิดจากพนักงานได้รับกลิ่นเหม็นจากสารเคมี เศษยาง น้ำเสีย นอกจากนี้พนักงานรายเดือนประสบปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษที่ดีเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร

Minor Thesis Title Job Satisfaction of the Employees :
A Case Study of B Tech Industry Co., Ltd.

Author Miss Nittaya Kasetkala

Major Agribusiness Management

Academic Year 2010

Abstract

The research aims to study 1) the social and economic features of the employees 2) the employees' satisfaction 3) the correlations between the social and economic features, employees' job characteristics and the overall job satisfaction and 4) problems and threats on employees' working of B Tech Industry Co., Ltd. The primary data was collected from 120 the company employees by the structured questionnaires. The respondents were classified into 2 groups, which are 64 daily employees and 56 monthly employees. The data was analyzed by the descriptive statistics and Chi-Square Statistics (χ^2).

The results are summarized as details. Most of the employees of B Tech Industry Co., Ltd. are male. The age is between 26-35 years old. They are Buddhists and married status. The daily employees are primary level educated, 42.2%. The monthly employees graduate in bachelor degree level, 55.4%. Most of the employees come to the office by motorcycles and personal cars. Most of the daily employees are away from the office 5 kilometers in maximum, while the monthly employees are away from the office more than 6 kilometers. Most of the employees have been working for the company for 3 years. The daily employees, 89.0%, earn monthly income for 5,000-10,000 baht a month, while the monthly employees, 48.2%, earn the monthly income for 10,001-15,000 baht a month. The daily employees, 85.9%, earn the average household income for 15,000 baht a month in maximum, while the monthly employees, 78.7%, earn the average household income more than 15,000 baht a month. Most of daily and monthly employees are in debt condition; in addition, the debt amount is less than 5,000 baht a month.

In view of job characteristics, most of the employees are production operators. The daily and monthly production employees are 89.1% and 28.8% respectively. Most of them work in the place with unpleasant smell and noise. The daily employees work over time, which is averagely 14 hours per week. The daily and monthly employees have more than 15 colleagues. The employees, 35.8%, had penalty by wage deduction with the main reason of being late presentation.

The daily and monthly employees are satisfied with the relation among colleagues, job characteristics and working safety in the high level. The satisfactions rated in the moderate level are the relation with commanders, working environment, company regulations, wages, company welfares, and overall satisfaction towards the company.

The correlation analysis between the social and economic features, job characteristics and overall satisfaction reveals as details. Penalty by wage deduction correlates to the overall satisfaction on working with statistically significance at $\alpha = 0.05$. The main reason is being late presentation.

The daily and monthly employees face the problems regarding working environment, which are 28.1% and 28.6% respectively, due to unpleasant smell from chemicals, rubber and waste water. In addition, the monthly employees have difficulty on proper English communication.

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานสารนิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บีเทค อินดัสตรี จำกัด สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นเพราะความกรุณาเอาใจใส่ดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาในกระบวนการทำการวิจัยอย่างสม่ำเสมอของ ดร.สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัชญา ทองรักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปริญญา เฉ็ด โฉม คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำรายงานวิจัยเพิ่มเติม รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่พร้อมใจให้ความรู้และคอยให้คำชี้แนะ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ๆ น้องๆ ในครอบครัว ที่คอยสนับสนุนส่งเสริมให้ ความสำคัญของการศึกษาและคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจและคอยให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งมิตรภาพที่ดีระหว่างการเรียน คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการีและครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งหมดนี้ให้แก่ผู้วิจัย

นิตยา เกษตรกาลาม์

พฤษภาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
Abstract	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร	
2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท บี เทคโนโลยี จำกัด	5
2.2 มาตรฐานแรงงานไทย	9
2.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	13
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน	14
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีวิจัย	
3.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	
4.1 ลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน	33
4.2 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน	41
4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทคโนโลยี จำกัด	47
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะงานที่ทำกับความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทคโนโลยี อินดัสตรี จำกัด	57
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	59
5.2 ข้อเสนอแนะ	62
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66
ประวัติผู้เขียน	77

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด	6
2.2 ทฤษฎีไม่แจ้ง X และทฤษฎีไม่นวม Y ของแมคเกรเกอร์	17
3.1 ประชากรที่ศึกษาจำแนกตามประเภทการจ้างงานและฝ่ายงาน	29
4.1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงาน	34
4.2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงาน	39
4.3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน	42
4.4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	48
4.5 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน	51
4.6 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อกฎระเบียบของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้ รับ สวัสดิการของบริษัทและความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม	54
4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจกับความพึง พอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม	56
4.8 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด	58

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างองค์กร บริษัท พี เทคโนโลยี จำกัด	6
2.2 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ อับราฮัม เอช มาสโลว์	16
3.1 กรอบความคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

พนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้น ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ถ้าองค์กรใดมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานก็จะทำให้องค์กรนั้นสามารถประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหากองค์กรใดมีพนักงานที่ไม่มีคุณภาพ ขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญกำลังใจที่ดี และขาดความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นการยากที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญมาก คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้การทำงานของพนักงานแต่ละคนนั้นประสบผลสำเร็จ และลดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานในหลายประการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกนั้นเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ ลดการขาดงาน การมาทำงานสายและทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในงาน และในด้านลบนั้นจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต่อบุคคลและจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวม ผลกระทบต่อบุคคล เช่น มีผลกระทบต่อด้านร่างกายและผลกระทบต่อด้านจิตใจ ซึ่งผลกระทบทางด้านร่างกายจะแสดงออกในรูปของการเจ็บป่วย เช่น ระบบย่อยอาหาร ระบบความดันโลหิต เป็นต้น ส่วนผลกระทบทางด้านจิตใจนั้น เช่น อารมณ์ฉุนเฉียว หงุดหงิด ความจำเสื่อม อาการซึมเศร้า เป็นต้น ส่วนผลกระทบต่อองค์กรนั้นอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการผลิตที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ พนักงานขาดงาน ลาออกมาก และเปลี่ยนงานบ่อย และผลกระทบต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวม อาจทำให้การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยรวมเกิดความล่าช้า (ชฎานิส ผุดผ่อง, 2550)

พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกเมื่อเกิดความไม่พอใจในการทำงาน สามารถแสดงออกได้หลายวิธี (กานดา จันทรย์เยี่ยม, 2546) เช่น

1) ลาออกและหางานใหม่ หรือเปลี่ยนจากหน่วยงานที่เคยทำขอไปทำหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน

2) ยื่นข้อเสนอให้องค์กรปรับปรุงเงื่อนไขต่าง ๆ หรือไม่ก็เริ่มเคลื่อนไหวเพื่อให้องค์กรเห็นว่าเขาไม่พอใจ

3) อาจอยู่เฉย ๆ ไม่เคลื่อนไหวให้องค์กรเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะกลุ่มที่ภักดีต่อองค์กร แต่ลักษณะการทำงานจะเฉื่อยชา

4) ขาดงานบ้าง มาสายบ้าง ทำงานเรื่อย ๆ ไม่กระตือรือร้น งานไม่เสร็จ เกิดความผิดพลาดขึ้น

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ถ้าพนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานทำให้ผลงานออกมาดี ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร องค์กรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานและนำความรู้ความสามารถนั้นมาทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่และรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากบุคคลที่ได้เข้ามาสู่ระบบขององค์กรนั้นนับตั้งแต่การคัดเลือกจนถึงการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานถือเป็นการลงทุนขององค์กรอย่างหนึ่ง หากมีการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ย่อมเท่ากับว่าเป็นการสูญเสียต้นทุนที่มีค่าขององค์กร การสร้างความพึงพอใจของพนักงานถือเป็นการรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร หากในองค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถสูงแต่ผู้บริหารไม่สามารถที่จะรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเหล่านั้นได้ องค์กรก็อาจจะสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ อำพร วิริยโกศล (2533) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การวัดความสำเร็จในการพัฒนาหรือบริหารอุตสาหกรรมนั้น ไม่อาจจะวัดได้จากกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ปัจจัยหนึ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาควคู่กันไปด้วย คือ ความพึงพอใจของพนักงาน

การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด นั้นไม่ได้อยู่ที่เครื่องจักรอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่คุณภาพของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม การมีทัศนคติที่ดี การเข้าใจในกฎระเบียบ วัฒนธรรมของบริษัท และถึงแม้บุคลากรจะมีคุณภาพเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขาดความเอาใจใส่ ไม่เห็นความสำคัญในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานไม่เต็มความสามารถขาดประสิทธิภาพ และส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงานเป็นประจำและการลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากรบุคคลและสูญเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของบริษัท

ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลของงานที่ปรากฏ เพราะงานใดก็ตามที่ผู้ทำมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดีเยี่ยม เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจและพอใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงข้ามถ้าพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่นั้น ผลเสียก็จะเกิดขึ้นแก่บริษัท ผู้วิจัยมีความสนใจและประสงค์ที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบของบริษัท ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในภาพรวม อาจมีผลต่อการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีความสำคัญต่อบริษัทอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทหรือองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ผลการวิจัยจะสะท้อนให้ทราบถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากผู้บริหารควรหาแนวทางรักษาระดับความพึงพอใจอย่างไรเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก หากพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยผู้บริหารควรหาแนวทางแก้ไขอย่างไรที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพส่งผลให้บริษัทประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด
- 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในภาพรวม
- 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านพื้นที่ศึกษา ประชากร เนื้อหาและระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

- 1) พื้นที่ศึกษา คือ บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด อำเภอรัศมี จังหวัดสงขลา

2) ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ที่มีสัญชาติไทย ณ เดือนมกราคม 2554 ซึ่งมีจำนวน 120 ราย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1) พนักงานรายวันของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด จำนวน 64 ราย มีการจ่ายค่าจ้างเดือนละ 2 ครั้ง

2.2) พนักงานรายเดือนของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด จำนวน 56 ราย ที่รับผิดชอบงานทั้งในส่วนโรงงานและส่วนสำนักงาน มีการจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง

3) ด้านเนื้อหา การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้สอบถามความพึงพอใจใน 9 ประเด็นคือ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ภาวะเป็ยบของบริษัท ค่าตอบแทน สวัสดิการและความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม

4) ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2554

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ทำให้ทราบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

2) ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำให้สูงขึ้น และยังรักษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

3) ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้ไปพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคลากรในองค์การพร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท หมายถึง บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

รายได้ของพนักงาน หมายถึง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเบ็ยขยัน ค่าล้างหัวโบว์ ค่าร้อนค่าขึ้นยางสกินบล็อท ที่พนักงานได้รับในช่วงเดือนหนึ่ง ๆ

รายได้เสริม หมายถึง รายรับที่พนักงานได้รับในแต่ละเดือนจากการมีอาชีพเสริม ได้แก่ การทำไร่นา การทำสวนยางพารา การทำสวนผลไม้ การค้าขาย และการสอนพิเศษ

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตั้งแต่พนักงานระดับบริหาร ระดับบังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ ที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ โรงงาน หัวหน้าแผนก ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิต พนักงานในสำนักงาน ช่าง พนักงานขับรถ แม่บ้าน เป็นต้น ที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือตามผลงานซึ่งมีฐานเป็นลูกจ้าง

บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสาร

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย แนวความคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการอ้างอิงเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด หรือ B Tech Industry Co., Ltd. เริ่มก่อตั้งเมื่อปี 2545 โดยตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 ตำบลกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ด้วยทุนจดทะเบียน 75 ล้านบาท มีเครื่องจักรจำนวน 30 เครื่อง สามารถผลิตน้ำยางชั้นได้ในปริมาณ 4,400 ตันต่อเดือน หรือประมาณ 52,800 ตันต่อปี บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด เป็นหนึ่งในกลุ่ม TOP GLOVE SDN. BHD. ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศมาเลเซีย เป็นผู้ดำเนินการผลิตถุงมือยาง บริษัทได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานส่งเสริมการลงทุนหรือ BOI (Thailand Board of Investment) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการได้รับยกเว้นอากรขาเข้าสำหรับเครื่องจักรที่นำมาใช้ในการผลิต

ลักษณะการประกอบธุรกิจ บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตน้ำยางชั้น สกิมบล็อก และผลผลิตพลอยได้อื่น ได้แก่ GRT Sludge, GRT Lump, Busan Lump, Busan Crape, Speedway Sludge เป็นต้น บริษัทฯ ผลิตน้ำยางชั้นเพื่อการส่งออกและจำหน่ายภายในประเทศ

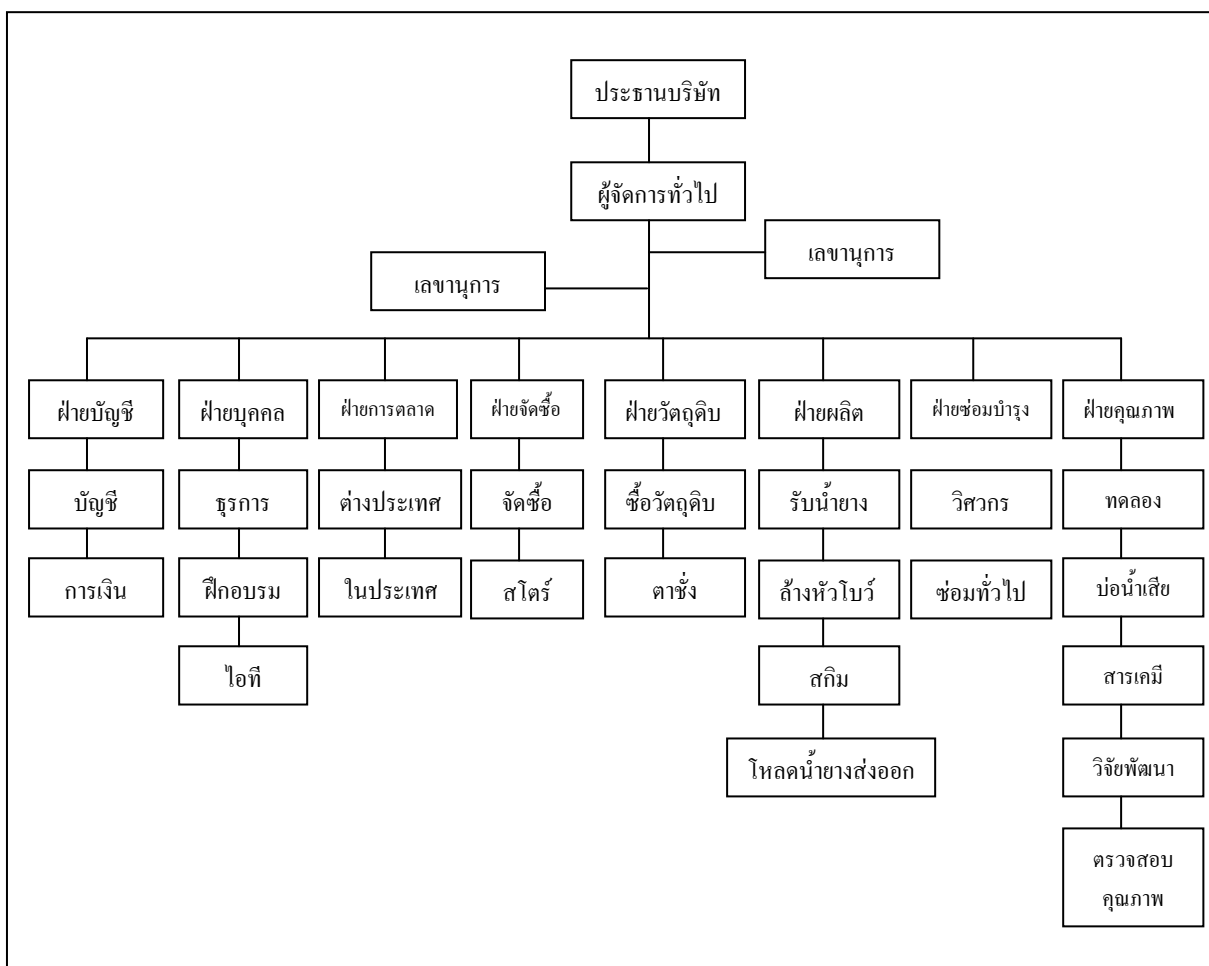
บริษัทได้ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพด้วยต้นทุนที่ต่ำเพื่อตอบสนองนโยบายการดำเนินงานที่มีมาตรฐานเดียวกันทุกสาขา ด้านพนักงานมีทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนทั้งที่มีสัญชาติไทยและต่างด้าวรวมจำนวน 145 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2554) ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ณ มกราคม 2554

พนักงาน	พนักงานสัญชาติไทย (ราย)	พนักงานต่างด้าว (ราย)	รวม (ราย)
รายวัน	64	23	87
รายเดือน	56	2	58
รวม	120	25	145

ที่มา : บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด, 2554

ด้านโครงสร้างการบริหารงานบริษัท ได้แบ่งการทำงานออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักงานและส่วนโรงงาน โดยประกอบด้วย 8 ฝ่ายด้วยกันดังนี้ (ภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การ บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด, 2554

- 1) ฝ่ายบัญชีและการเงิน
- 2) ฝ่ายบุคคล
- 3) ฝ่ายการตลาด/โลจิสติกส์
- 4) ฝ่ายจัดซื้อ
- 5) ฝ่ายวัตถุดิบ
- 6) ฝ่ายผลิต
- 7) ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา
- 8) ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ทุ่มเททั้งแรงกาย ความรู้และความสามารถของตนเพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ให้สำเร็จ ดังนั้นสวัสดิการจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยตอบแทนพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่พนักงานควรได้รับ โดยสวัสดิการของบริษัทฯ ที่พนักงานพึงได้รับมีดังนี้

1) พนักงานรายวัน ได้แก่ ชุดยูนิฟอร์ม บ้านพัก (สำหรับพนักงานรายวันต่างด้าว) ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ประกันภัยอุบัติเหตุ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ประกันสังคม

2) พนักงานรายเดือน ได้แก่ ชุดยูนิฟอร์ม บ้านพัก (สำหรับพนักงานมีภูมิลำเนาต่างจังหวัดและต่างด้าว) ค่าเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ การฝึกอบรม วันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินช่วยเหลือในกรณีพ่อ-แม่ ของพนักงานเสียชีวิต ค่าโทรศัพท์ (สำหรับพนักงานระดับบริหาร)

บริษัทได้มีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อเข้าร่วมงาน โดยการเปิดรับสมัครทั้งทางอินเทอร์เน็ตและมาสมัครโดยตรงที่บริษัท ทำการคัดเลือกจากวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เกรดเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.0 ขึ้นไป มีดัชนีมวลกาย (Body Mass Index : BMI) ไม่เกิน 25.0 เป็นบุคคลที่ไม่สูบบุหรี่ และสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี หากเป็นพนักงานรายวันบริษัทไม่คำนึงถึงวุฒิการศึกษาและเกรดเฉลี่ยสะสม

รายละเอียดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามีดังนี้

1) พนักงานรายเดือน แบ่งเป็นพนักงานในส่วนของสำนักงานและส่วนของโรงงาน

- พนักงานในส่วนของสำนักงาน ไม่สามารถเรียกค่าทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนเงินได้แต่พนักงานส่วนนี้จะได้รับการชดเชยเป็นวันหยุดแทน โดยต้องทำงานอย่างน้อย 4 ชั่วโมง จะได้รับชดเชยวันหยุดครึ่งวัน หากทำ 8 ชั่วโมงจะได้รับชดเชยวันหยุด 1 วัน

- พนักงานในส่วนของโรงงาน สามารถเรียกค่าทำงานเป็นจำนวนเงินได้วันละไม่เกิน 3 ชั่วโมง หากมีความจำเป็นหรือมีงานเร่งด่วนสามารถทำงานล่วงเวลาได้เกินมาตรฐานที่กำหนดแต่ต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียด

- วันปกติ พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาอย่างน้อย 2 ชั่วโมง และสามารถเรียกร้องค่าล่วงเวลาได้ 1.5 เท่าของเงินเดือน

- วันหยุดประจำสัปดาห์ พนักงานต้องทำงานให้ครบ 8 ชั่วโมง บริษัทฯ จ่ายค่าแรงคิดเป็น 2 เท่าของเงินเดือน หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประจำสัปดาห์สามารถเรียกร้องค่าล่วงเวลาคิดเป็น 3 เท่าของเงินเดือน

- วันหยุดประเพณี พนักงานต้องทำงานให้ครบ 8 ชั่วโมง บริษัทฯ จ่ายค่าแรงคิดเป็น 1 เท่าของเงินเดือน หากทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประเพณีสามารถเรียกร้องค่าล่วงเวลาคิดเป็น 3 เท่าของเงินเดือน

2) พนักงานรายวัน

พนักงานรายวันสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินวันละ 3 ชั่วโมงตามมาตรฐานการทำงานล่วงเวลาของบริษัทซึ่งมีรายละเอียดเช่นเดียวกับพนักงานรายเดือนที่รับผิดชอบงานในส่วนโรงงาน

วินัยและโทษทางวินัยที่พนักงานมีหน้าที่ต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยในการทำงานและอาจได้รับโทษทางวินัย ได้แก่

1) ฝ่าฝืน หลีกเลียง ขัดจีน ไม่ปฏิบัติและละเลยเพิกเฉยต่อหลักแห่งความปลอดภัยตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย

2) ฝ่าฝืน หลีกเลียง ขัดจีน ไม่ปฏิบัติและละเลยต่อการอบรม ประชุมสัมมนาที่บริษัทฯ ได้จัดให้มีขึ้น โดยมีได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือด้วยเหตุผลอันไม่สมควร

3) ฝ่าฝืน หลีกเลียง ขัดจีน ไม่ปฏิบัติและละเลยต่อกฎข้อบังคับ สัญญาว่าจ้าง นโยบาย คำสั่ง ระเบียบ แนวปฏิบัติของบริษัทฯ รวมทั้งคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายหรือชอบด้วยหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

4) เปิดผนึก นำจดหมาย พัสดุภัณฑ์ใบแสดงข้อมูลค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการหรือทรัพย์สินเอกสารใดๆ ซึ่งเปิดผนึกของผู้อื่นไป เพื่อล่วงรู้ข้อความหรือล่วงรู้ในสิ่งที่ปรากฏหรือนำไปเปิดเผยต่อบุคคลอื่น ซึ่งบริษัทถือว่าเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการเฉพาะบุคคลเป็นความลับไม่ควรนำไปเปิดเผยทำให้กระทบต่อการบริหารจัดการค่าจ้างเงินเดือนได้

5) มาปฏิบัติงานสาย กลับก่อนเวลางาน โดยที่ผู้บังคับบัญชายังไม่อนุญาต

6) นอนหรือหลับในเวลาทำงาน

7) ส่งเสียงทำให้เกิดเสียง หรือกระทำความอื้ออึงโดยไม่มีเหตุอันสมควร ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน หรือทำให้เสียความสงบเรียบร้อยต่อบุคคลอื่น

8) เจตนาหรือจงใจปฏิบัติงานให้ล่าช้าหรือประวิงหน่วงเหนี่ยว การปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

9) ขาดงาน ละทิ้งหน้าที่งานหรือหลีกเลี่ยงการทำงาน

10) นำหรือใช้เวลาทำงานปกติของวันทำงานปกติ เพื่อกระทำการใดๆ หรือไปประกอบกิจการให้บุคคลอื่น อันเป็นการขัดต่อกิจการ ธุรกิจ หรือประโยชน์ของบริษัทฯ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ หรือบุคคลที่ได้รับการมอบหมายเท่านั้น

11) กระทำการใดๆ อันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุ่ลวงไปโดยถูกต้องและสุจริต

12) บังคับ ช่มชู้ ฝืนใจบุคคลอื่นให้ยินยอมปฏิบัติตามตนเอง เพื่อให้ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยง ขัดขืน ไม่ปฏิบัติตามตนเองเพื่อให้ฝ่าฝืน หลีกเลี่ยง ขัดขืน ไม่ปฏิบัติหรือละเลยเพิกเฉยต่อระเบียบว่าด้วยวินัยพนักงาน หรือเพื่อให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตนประสงค์

13) นำเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์หรือทรัพย์สินอื่นใดของบริษัท ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น อันเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ

14) ทำลาย ทำให้เสียหาย สูญหายซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น อันเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ

ผลการดำเนินงานของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา โดยรวมอยู่ในเกณฑ์บวก หากผลการดำเนินงานรายไตรมาสหากอยู่ในเกณฑ์บวกพนักงานจะได้รับ Performance Incentive โดยพนักงานรายเดือนจะได้รับรายไตรมาส ส่วนพนักงานรายวันจะได้รับปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานในแต่ละไตรมาส

2.2 มาตรฐานแรงงานไทย

กระทรวงแรงงาน (2553) ได้จัดทำมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท.8001-2553) ขึ้นตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติ ทั้งนี้เนื้อหาจะครอบคลุมไปถึงข้อกำหนดด้านแรงงานที่ประกาศใช้โดยองค์การต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การใช้แรงงานบังคับ

1.1) สถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

1.2) สถานประกอบกิจการต้องไม่เรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเงิน บัตรประจำตัวประชาชน หรือเอกสาร

ประจำตัวใดๆ ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคลจากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

2) ค่าตอบแทนการทำงาน

2.1) สถานประกอบการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอก หรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2) สถานประกอบการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด

2.3) สถานประกอบการต้องให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้

2.4) สถานประกอบการต้องไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งให้ผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2554 เป็นต้นไป โดยจังหวัดสงขลาได้ปรับเพิ่มขึ้น 15 บาท จากเดิม 161 บาทปรับเป็น 176 บาท

3) ชั่วโมงการทำงาน

3.1) สถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมงและต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วันหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.2) สถานประกอบการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่งานที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงหรือ 18 ชั่วโมงหรือ 12 ชั่วโมงตามความสามารถในการจัดการของสถานประกอบการ

4) การเลือกปฏิบัติ

4.1) สถานประกอบการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับ การฝึกอบรม และการพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้าง หรือเกษียณอายุการทำงาน และอื่นๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ

ความพิการ การติดเชื้อ เอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง

4.2) สถานประกอบการกิจการต้องไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือกระทำการใดๆที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับ เชื้อชาติ ประเพณีประจำชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ การเป็นกรรมการลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือพรรคการเมืองและส่วนบุคคลอื่นๆ

5) วินัยและการลงโทษ

5.1) สถานประกอบการกิจการต้องไม่ลงโทษทางวินัย โดยการหัก หรือลดค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานหรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง

5.2) สถานประกอบการกิจการต้องไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้ใช้วิธีการลงโทษทางร่างกาย ทางจิตใจ หรือกระทำการบังคับขู่เข็ญ ทำร้ายลูกจ้าง

5.3) สถานประกอบการกิจการต้องมีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกล่วงเกินคุกคามหรือได้รับความเดือนร้อน รำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทางการสัมผัสทางกายหรือด้วยวิธีการอื่นใด

6) การใช้แรงงานเด็ก

6.1) สถานประกอบการกิจการต้องไม่วางจ้าง หรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

6.2) สถานประกอบการกิจการต้องไม่ให้ หรือไม่สนับสนุนให้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

6.3) สถานประกอบการกิจการต้องทำทะเบียน และบันทึกเวลาการปฏิบัติงานของแรงงานเด็กเป็นหลักฐาน และเก็บรักษาไว้พร้อมที่จะให้เจ้าหน้าที่ และบุคคล ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องตรวจสอบทะเบียนและบันทึกดังกล่าว ต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

7) การใช้แรงงานหญิง

7.1) สถานประกอบการกิจการต้องไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด

7.2) สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์รวมทั้ง ต้องไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ เพราะเหตุจากการมีครรภ์

8) เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

8.1) สถานประกอบกิจการต้องเคารพสิทธิลูกจ้างในการรวมตัวจัดตั้งและร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ในสถานประกอบกิจการอีกทั้ง ยอมรับการร่วมเจรจาต่อรอง การคัดเลือก หรือเลือกตั้ง ผู้แทน โดยไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อขัดขวาง หรือแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

8.2) สถานประกอบกิจการต้องมีมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ และต้องปฏิบัติต่อผู้แทนลูกจ้างโดยเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ โดยไม่กีดกันแก่ง โยกย้าย เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

9) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9.1) สถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ครอบคลุมประเภทงาน หรือลักษณะงานที่มีแนวโน้มอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัยในทุกสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9.2) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อป้องกันอันตราย และลดปัจจัยเสี่ยงให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานความปลอดภัย

9.3) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคน

(1) ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(2) ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายอันอาจเกิดขึ้น จากกระบวนการทำงาน หรือจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(3) ได้รับรู้ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

(4) ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าทำงานใหม่ และผู้ที่เปลี่ยนหน้าที่และต้องบันทึกการฝึกอบรมตามข้อกำหนด

(5) ได้ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน และเหมาะสมกับลักษณะงาน

10) สวัสดิการ

10.1) สถานประกอบกิจการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง

(1) ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย

(2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

(3) สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล

(4) สถานที่รับประทานอาหารเช้า และสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

10.2) กรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานประกอบการกิจการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

2.3 องค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึก สภาวะอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยให้ความสนใจ มีความกระตือรือร้น มีความสุขต่องานที่ทำ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน กฎระเบียบของบริษัท ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หากบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ จะทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพและจะส่งผลต่อบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มความรับผิดชอบที่มีต่องาน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความพึงพอใจยังส่งผลให้บุคคลเกิดความสุข ความมุ่งมั่น ความตั้งใจในการทำงาน และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ราตรี ยอดคำเนิน (2547) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งจะได้รับความพึงพอใจในงานจะมีได้ก็ต่อเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความพึงพอใจในงานโดยตรง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และความ

พึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากพนักงานทำงานโดยปราศจากความพึงพอใจแล้ว แม้จะมีการจัดรูปแบบอย่างดีที่สุดในโลก มีเครื่องมือ อุปกรณ์ แผนผังองค์การที่ดีที่สุดสักเพียงใด องค์การนั้น ๆ ก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเกิดความก้าวหน้ารุ่งเรืองมั่นคงได้ พนักงานส่วนมากมีพลังในตัว แต่ไม่ได้ใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพราะเขาถูกขัดขวางด้วยทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มงานในที่สุด องค์การนั้นก็จะต้องแบกรับภาระอันหนักไว้ อันเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เกิดสภาพพนักงานเข้าๆ ออกๆ จากงานเพิ่มมากขึ้น

ณัฐชนันท์ นาทิพย์ (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจจะช่วยเสริมความรู้สึกอันมีคุณค่าให้บุคคลทำงาน เป็นแรงหนุนให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีความสุขกับการทำงาน มีความขยันขันแข็งในการทำงาน แม้ว่างานนั้นจะยุ่งยากก็ตาม ทำให้สามารถลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องาน สิ่งที่มีักพบอยู่เสมอ คือผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะคิดปรับปรุงงานของตนเอง สนุกสนานต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจต่อหน่วยงานสูง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อบุคคล เนื่องจากถ้าบุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจก็จะสามารถมีความสุข ตั้งใจทำงาน มีความขยัน และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลงานออกมาดีก็จะส่งผลโดยตรงต่อองค์การ โดยจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หากบุคคลขาดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายในหน้าที่ ขาดความสุข ขาดความตั้งใจในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อองค์การ อาจทำให้องค์การไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

โดยทั่วไปแล้วบุคคลไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและทำอย่างไรให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ 3 ทฤษฎีคือ

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม เฮช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow)

มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้ (กานดา จันทรย์เยี่ยม, 2546)

1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ
ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3) ความต้องการของบุคคล จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับ
ตามลำดับ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะให้ความสนใจกับความ
ต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด
(Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้น คือ

1) ความต้องการทางกายภาพขั้นพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) เป็นความ
ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นที่สุด สำหรับความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการ
อาหาร น้ำดื่มอากาศ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ตลอดจนความต้องการทางเพศ การ
พักผ่อนนอนหลับและสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้เป็น
ความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อที่จะได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้แต่เมื่อได้
มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจหลัก (Prime Motivation) อีกต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความ
ต้องการทางกายภาพขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือ
ความต้องการแสวงหาความปลอดภัยและมั่นคงจากสิ่งแวดล้อมปรารถนาที่จะได้รับความ
คุ้มครองจากผู้อื่นจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความมั่นคง
ในการงานที่ทำไม่ถูกปลดหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เท่าเทียม
กัน เวลาเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะได้รับการรักษาพยาบาล เมื่อต้องออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จ
บำนาญเป็นการตอบแทนนอกจากนี้ ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ ความต้องการ
ทางด้านความมั่นคงปลอดภัยนี้เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจของบุคคลแล้วบุคคลก็จะ
เกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีกลำดับขั้น

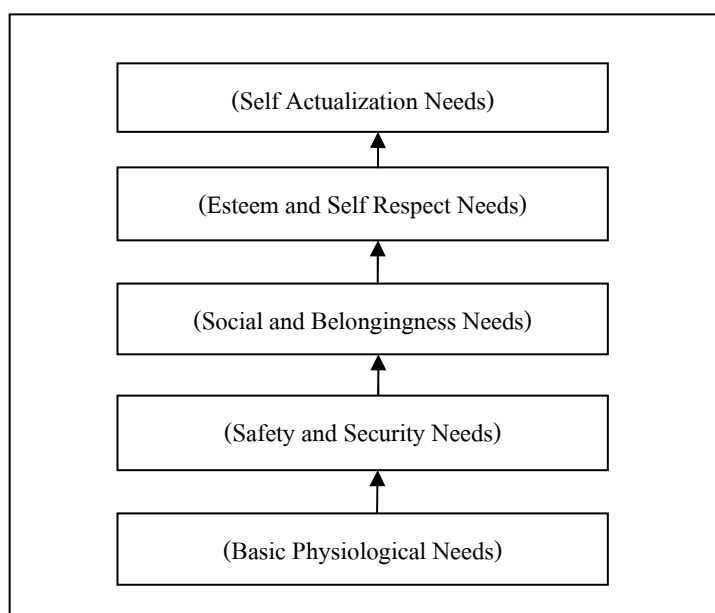
3) ความต้องการทางสังคม (Social and Belongingness Needs) หมายถึงความ
ต้องการที่จะให้สังคมหรือองค์กรยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
เมื่อเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบรักษาส่วนได้ส่วนเสีย
ของสังคมอย่างเต็มที่ ในขั้นนี้มนุษย์ต้องการเพื่อน ต้องการคบค้าสมาคม ต้องการมีครอบครัว มี
ความรักและความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem and Self Respect
Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่นและเห็น
ความสำคัญของตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากบุคคลอื่นต้องการ
สถานภาพ(Status) และมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการยกย่อง

เคารพ การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองนำซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในตัวเองในความสามารถและรู้สึกว่าเป็นผู้มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้ใช้ความสามารถของตนเองในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนจะไม่เหมือนกันสุดแต่ความสามารถของแต่ละบุคคลและความต้องการของเขา เป็นความต้องการที่จะได้รับทุกสิ่งที่คุณปรารถนาต้องการกระทำสิ่งที่เหมาะสมและดีที่สุดที่จะกระทำได้

ความต้องการ 5 ชั้นสามารถนำมาเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ อับราฮัม เฮช มาสโลว์
ที่มา: กานดา จันทร์แย้ม, 2546

2.4.2 ทฤษฎีไม่แข็ง (X Theory) และทฤษฎีไม่นุ่ม (Y Theory) ของ McGregor

Douglad Mc Gregor มีฐานคติเกี่ยวกับธรรมชาติของคนอยู่ 2 แบบ เรียกว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y (ภวาริ มิตรานันท์, 2551)

- 1) ทฤษฎี X เป็นด้านลบของคนที่ว่าคนทั่วไปเกลียดคร้าน ไม่ชอบทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ถ้าอยากจะทำงานเสร็จต้องใช้ไม้แข็ง
- 2) ทฤษฎี Y เป็นด้านบวกที่คนไม่เกลียดคร้าน รับผิดชอบ และพึงพอใจในการทำงาน ถ้าจะให้งานเสร็จก็เพียงแค่ง้อใจให้ทำงานเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ทฤษฎี Y สามารถนำธรรมชาติ ที่เป็นจริงของคนงานมาใช้งานได้ อะไรที่ทำให้ แมคเกรเกอร์เชื่อเรื่องแรงจูงใจนี้ คำตอบก็มาจาก ความต้องการ 5 อย่างของมาสโลว์ ทฤษฎี X ตอบสนองต่อความต้องการระดับล่าง แต่ทฤษฎี Y สามารถตอบสนองต่อความต้องการระดับที่เหนือกว่าได้ ดังนั้น เขาจึงจูงใจคนงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้มีความรับผิดชอบและเสนองานที่ทำทลายสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกลุ่ม เพื่อให้งานนั้นบรรลุแต่โชคไม่ดีที่ไม่มีเหตุการณ์ใด ๆ ที่จะรองรับทฤษฎี Y แล้วสามารถให้คนงานเป็นเช่นนั้นได้ ในขณะที่มีคนใช้ทฤษฎี X แล้วประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 2.2 ทฤษฎีไม่แข็ง X และทฤษฎีไม่นุ่ม Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎีไม่แข็ง X	ทฤษฎีไม่นุ่ม Y
1. คนงานโดยทั่วไปไม่ชอบงาน และพยายามหลีกเลี่ยงเท่าที่เป็นไปได้	1. คนงานมองงานแบบสบาย
2. คนงานจะต้องถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นงานจะไม่เสร็จ	2. คนงานตัดสินใจทำงานเอง ควบคุมดูแลงานเอง เพื่อให้เสร็จงานให้ได้
3. คนงานหาช่องที่จะเลี่ยงความรับผิดชอบเท่าที่เป็นไปได้	3. คนงานรับผิดชอบเอง
4. คนงานไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงในชีวิต	4. คนงานสามารถตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้เอง โดยไม่จำเป็นต้องถึงมือผู้บริหาร

ที่มา : ทวาริ มิตรากินันท์, 2551

2.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factors Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย หรือ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและความไม่พอใจในงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535)

ปัจจัยความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การ

รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานที่ทำ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะการกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม หรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจกภายนอกตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง การได้รับเงินเดือน (Salary) ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ

2.2) สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง บริการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้างเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.3) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.5) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6) นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.7) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือได้อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริการ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยง ตั้งวธธรรม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคปิตอลแมกซ์ จำกัด โดยศึกษาในเรื่องระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านความศรัทธาและภักดีที่แตกต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรจำนวน 59 รายที่เป็นพนักงานบริษัท ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า ผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเพศชายและหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเหมือนกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนในเรื่องของอายุของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเกือบทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วงอื่น ด้านของวุฒิการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในทุก ๆ ด้าน ด้านรายได้ตัวเฉลี่ยต่อเดือนและรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ตัวและครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท

ขึ้นไป จะมีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า ด้านของอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทุกด้านมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ในด้านของลักษณะงาน พบว่า พนักงานฝ่ายการตลาด และฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในทุกด้าน ประเด็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัทอื่นมาก่อน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทอื่นมาก่อนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยทำงานกับบริษัทอื่น ยกเว้นด้านสภาพการทำงานและด้านการสื่อสารความร่วมมือในเรื่องของการมีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานที่มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันจะมีความพึงพอใจในทุกด้านมากกว่าพนักงานที่ไม่มีเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ส่วนในเรื่องการมีอาชีพเสริม พบว่าพนักงานที่มีอาชีพเสริมและไม่อาชีพเสริมจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในทุก ๆ ด้านใกล้เคียงกัน ส่วนปัจจัยทางด้านความศรัทธาและภักดีต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความศรัทธาภักดีต่อองค์กรมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในทุกด้าน

รชนก มูลเกตุและคณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติงาน และศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้ตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 310 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บและรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวสถิติทดสอบ F และสถิติวัดแบบรายคู่

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยความพึงพอใจนี้เป็นผลมาจากสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยเชิงใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับ มากและปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยเชิงใจ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสความเจริญเติบโตใน งานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยส่งผล ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพทาง สังคม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงานและด้านเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และสถานภาพสมรส

จกกลณี จันทรทะเล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการผลิต บริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการผลิต ในหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน โดยทำการพิจารณาจาก 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยอนามัย ได้แก่ อัตราค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ เงื่อนไขสภาพการทำงานทางด้านกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริษัท คุณภาพการนิเทศงาน ในส่วนของปัจจัยการกระตุ้น ได้แก่ การยอมรับว่าทำงานดี กรณีมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้ศึกษาต่อ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้น ลักษณะงานที่ทำให้ทำ และการมีโอกาสได้รับความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 219 คน ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย วัดระดับความพึงพอใจโดยใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เพศชาย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมต้น ส่วนระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในระดับมากด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ ส่วนด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านกายภาพมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากในด้านการมีโอกาสได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าหรือได้ศึกษาต่อ และมีความพึงพอใจในระดับน้อยในด้านการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

จรงค์ จันทรสว่าง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม บริษัท โทเทิล แอ็คเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มงานวิศวกรรม รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ประชากรที่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม ของบริษัทฯ จำนวน 692 คน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนคือ 1) การใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน 2) ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างแต่ละระดับตำแหน่งโดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน 3) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างในการแปลความหมายข้อมูลโดยรวม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเองจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยมีอายุเฉลี่ย 30.16 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 71.6 และมีการศึกษาระดับปริญญาโทน้อยที่สุด ในส่วนของระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 15 ปี โดยมีระยะเวลาทำงานกับบริษัทเฉลี่ย 6.57 ปี และส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งช่างเทคนิค ร้อยละ 54.3 รองลงมาอยู่ในระดับตำแหน่งวิศวกร มีเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 19,999 บาทเป็นส่วนใหญ่ พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีความพึงพอใจในการทำ งาน ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามการบรรยายลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบจริง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่าความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามการบรรยายลักษณะงาน พบว่า พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีความพึงพอใจในการทำ งาน ด้านโอกาสในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวเอง และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามการบรรยายลักษณะงาน พบว่า พนักงานกลุ่มงานวิศวกรรมมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านการทำงานที่ต้องได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไปขาดการวางแผนที่เป็นระบบ

ปรีดาพร บุญเพ็ญ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรีเฟส เทรคคิง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจจำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ชั้นเงินเดือน สถานภาพสมรส ที่พักอาศัยในขณะที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน แผนกที่ทำงานอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวัดค่าสถิติ ซึ่งทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 คิดเป็นร้อยละ 20 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ ปวช.-ปวส. คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมาคือมีเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.50

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของพนักงานเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านในภาพรวมพบว่า

1) ด้านสถานภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพร้อมของ

เครื่องอำนวยความสะดวกเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง บวกกับสภาพบรรยากาศที่เป็นกันเองในหน่วยงาน 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้บริการกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็น 3) ด้านความรู้สึกรับพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดระบบงานที่เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพนักงานยังได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางานของตนเอง 4) ด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้ความยอมรับ ศรัทธาและเชื่อมั่นในความสามารถทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ได้รับการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความรักใคร่ โกลීซิดทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 6) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่มีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือนทุกปี และทุกคนที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันตามความสามารถและการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ โดยไม่มีข้อผูกมัดใดๆ 7) ด้านงานนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม รวมทั้งการสื่อสารแบบสองทางที่บริษัทฯ ใช้ในการบริหารการสื่อสารและ 8) ด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการได้รับการยอมรับจากองค์กรภายนอกในความสามารถขององค์กรและชื่อเสียงที่ดีของบริษัท

ชยานิส ผุดผ่อง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ห้างเย็น โชติวัฒนหาคใหญ่ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยพิจารณาในภาพรวมและพิจารณารายด้าน รวมถึงศึกษาลำดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้านของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวน 1,190 คนและทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และการกำหนดจำนวนตัวอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละฝ่ายโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และเมื่อได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายแล้วขั้นสุดท้ายในวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานใช้สถิติไคสแควร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 85.3 และเพศชายร้อยละ 14.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 29.38 ปี ในด้านการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา

ร้อยละ 44.3 และมีผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไปร้อยละ 26.7 มีระยะเวลาในการทำงานโดยเฉลี่ยกับบริษัท 7 ปี 2 เดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทอยู่ในช่วง 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปร้อยละ 27.7 และพบว่าเป็นลูกจ้างรายชั่วโมง รองลงมา เป็นลูกจ้างรายวันร้อยละ 26.0 และเป็นลูกจ้างรายเดือนเพียงร้อยละ 6.0 ในส่วนของลำดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาถึงลำดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำเป็นลำดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนของความพึงพอใจในระดับปานกลางประกอบด้วยความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าจ้างและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

ศุภชัย สุทธิศิริคุณ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจำนวน 13 สาขาในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 122 ราย ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (Herzberg) ซึ่งมีแนวคิดในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจและมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความพึงพอใจด้านและพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจเรียงลำดับคือ ความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับในความสามารถและการยกย่องนับถือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจต่อด้านความรับผิดชอบ และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับเฉย ๆ คือความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานส่วนปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพึงพอใจเรียงลำดับคือ ความพึงพอใจต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความพึงพอใจต่อตำแหน่งงาน ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสายตรง ความพึง

พอใจต่อวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาสายตรง ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยที่อยู่ในระดับเฉย ๆ คือความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของธนาคารและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน

ภวารี มิตรานันท์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษา : บริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยี จำกัด ทั้ง 5 ด้านซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ฝ่าย ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสเกล เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท อิมิตชัน คอนโทรลเทคโนโลยี จำกัด จำนวน 170 รายซึ่งได้จำแนกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 รายโดยกลุ่มประชากรจะทำการเก็บตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามหลักของ Yamane

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 90 และเพศหญิงร้อยละ 10 มีอายุระหว่าง 26-30 ปีเป็นส่วนใหญ่และร้อยละ 50.8 มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 26.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.5 มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา และร้อยละ 5 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อจำแนกตามฝ่ายพบว่า ร้อยละ 56.7 อยู่ฝ่ายผลิต ร้อยละ 15.8 อยู่ฝ่ายควบคุมการผลิต ร้อยละ 10 อยู่ฝ่ายวิศวกร ร้อยละ 7.5 อยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 3.3 อยู่ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบัญชีและการเงิน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และเมื่อแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่าร้อยละ 37.5 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 2-3 ปี ร้อยละ 31.7 มีระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี ร้อยละ 16.7 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 4-5 ปี และร้อยละ 14.2 มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และพบว่าโดยรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

เกียรติศักดิ์ ลิ้มปกรณกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ เทรดดิ้ง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจใน

การทำงานของพนักงานในบริษัท ลีอ็อกซ์เลย์ เทรดลิง จำกัด รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานตามฝ่ายปฏิบัติงาน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 240 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยการใชสูตร Taro Yamane ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ราย การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์ผลและทดสอบสมมติฐานด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 117 รายและเพศหญิงจำนวน 83 รายมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 86 ราย รองลงมามีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 84 รายและอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 30 ราย สถานภาพส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 145 ราย รองลงมาสมรสจำนวน 53 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบการศึกษา ปวช.และจบการศึกษาระดับปวส. ตามลำดับ และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุดสามอันดับได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจต่ำสุดสามอันดับได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

กัญยรัตน์ มูลทองแก้ว (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ศรีเอทีฟ มั่งก็ จำกัด อำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ศรีเอทีฟ มั่งก็ จำกัด โดยใช้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน สภาพการทำงาน หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนโยบายการจัดการการบริหารจำนวนประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ 240 คน ข้อมูลที่ได้รวบรวมจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ศรีเอทีฟ มั่งก็ จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปีเป็นส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสดมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวนมากที่สุด และส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 6,000 บาทมากที่สุด เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อระดับ

ความพึงพอใจในการทำงานภาพรวมในระดับพึงพอใจมาก ในส่วนของเพื่อนร่วมงาน งาน การยอมรับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา นโยบายการจัดการ การบริการ สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ และระดับความพึงพอใจในการทำงานระดับพึงพอใจปานกลาง

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวางกรอบวิธีการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอ น่าเชื่อถือและผลการศึกษาที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปเสนอแนะได้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเภทของข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

3.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วในเรื่อง ข้อมูลทั่วไปของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด มาตรฐานแรงงานไทย องค์ความรู้เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวคิดและความรู้เบื้องต้น โดยทำการค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ หนังสือตำรา เอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหอสมุดคุณหญิงหลง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2) ข้อมูลปฐมภูมิ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากพนักงานในบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaires)

2.1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนที่มีสัญชาติไทย จำนวน 120 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยมีประชากรที่ศึกษาจำแนกตามประเภทการจ้างงาน และฝ่ายงานแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ศึกษาจำแนกตามประเภทการจ้างงานและฝ่ายงาน

ฝ่าย	พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน		รวม
	ทำงานในส่วน โรงงาน	ทำงานในส่วน โรงงาน	ทำงานในส่วน สำนักงาน	
บัญชี	-	-	6	6
บุคคล	2	-	10	12
ตลาด/โลจิสติกส์	-	-	3	3
วัตถุดิบ	2	1	1	4
จัดซื้อ	-	-	3	3
ซ่อมบำรุง	-	7	-	7
ตรวจสอบคุณภาพ	3	4	6	13
ผลิต	57	14	1	72
รวม	64	26	30	120

ที่มา : บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด, 2554

2.2) การรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดและแบบปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 5 ส่วนคือ (ภาคผนวก)

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางเศรษฐกิจของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

สำหรับคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้น ผู้วิจัยได้ใช้

คำถามเชิงความพึงพอใจโดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับคือ (สมบุญ เจริญจิระตระกูล, 2553)

คะแนน

ความหมาย

5

พึงพอใจมากที่สุด

4

พึงพอใจมาก

3

พึงพอใจปานกลาง

คะแนน	ความหมาย
2	พึงพอใจน้อย
1	พึงพอใจน้อยที่สุด

2.3) การทดสอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้ทำการทดสอบแบบสอบถามโดยมีดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้กับอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.2) เมื่อได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.3.3) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนจำนวน 12 ชุด

2.3.4) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทำการเก็บข้อมูลจริง

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ทั้งเชิงพรรณนาและเชิงปริมาณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อทำการวิเคราะห์

- ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน
- ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน
- ความพึงพอใจของพนักงานในประเด็นต่างๆ
- ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

สำหรับการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนของบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ใช้กรอบในการพิจารณาดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 - 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.50 - 4.49	พึงพอใจมาก
2.50 - 3.49	พึงพอใจปานกลาง

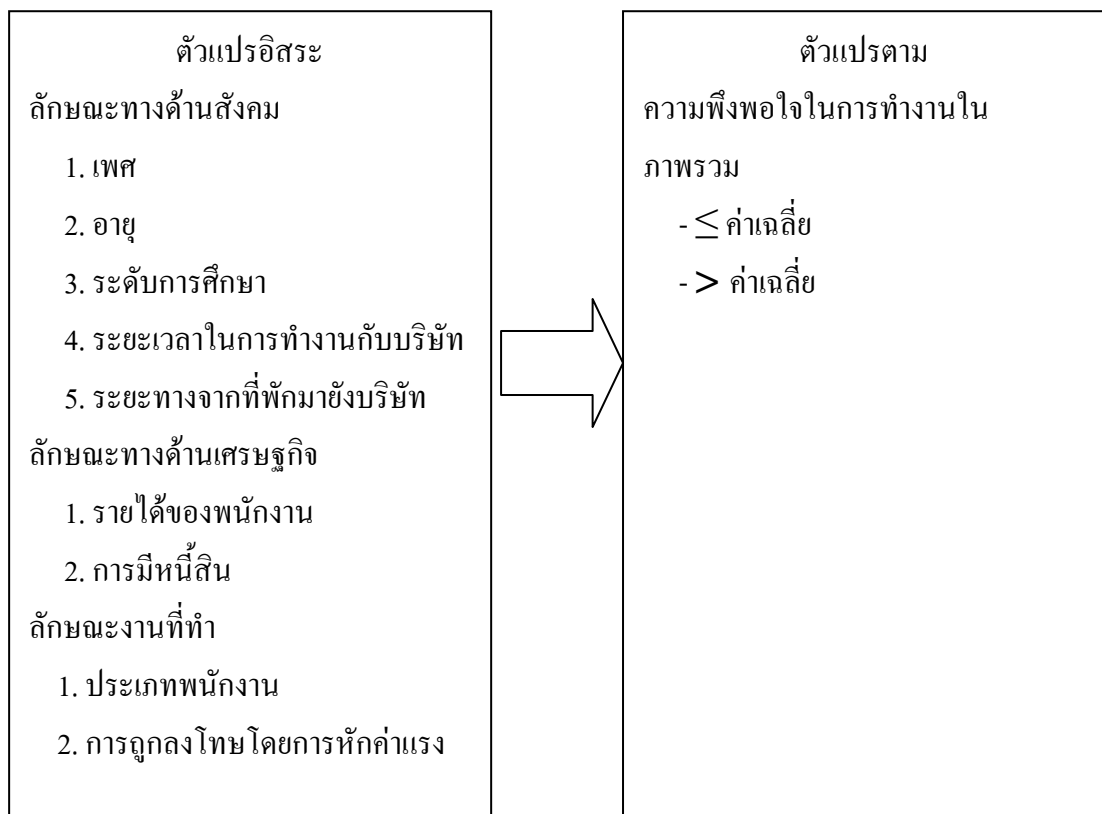
ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน	ความหมาย
1.50 - 2.49	พึงพอใจน้อย
1.00 - 1.49	พึงพอใจน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square: (χ^2)) เพื่อทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน (Independence Test) ระหว่างปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) กับความพึงพอใจในภาพรวมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์แสดงในภาพที่ 3.1

หนึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท ระยะทางจากที่พักมายังบริษัท ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ของพนักงาน การมีหนี้สินและลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ประเภทพนักงาน การถูกลงโทษ โดยการหักค่าแรง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะงานที่ทำกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) มีขั้นตอนดังนี้

1) การตั้งสมมติฐานในการทดสอบ

H_0 : ลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ลักษณะงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

H_a : ลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ ลักษณะงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

3) คำนวณค่าสถิติ χ^2 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

χ^2 = ค่าไคสแควร์

O_{ij} = Observed Frequency คะแนนความถี่แถวที่ I คอลัมน์ที่ J

E_{ij} = Expected Frequency ซึ่งคำนวณได้จากตารางแจกแจงความถี่ที่หาด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรหรือตารางจำแนก 2 ทาง

4) คำนวณค่า P-Value ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5) สรุปผลการทดสอบคือถ้าค่า P-Value น้อยกว่าค่า α จะปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_a แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ ถ้าค่า P-Value มากกว่าค่า α จะยอมรับ H_0 หรือปฏิเสธ H_a แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด แบ่งออกเป็นลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจกับความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม และปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน

4.1.1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงาน

ลักษณะทางสังคมของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ที่นำเสนอประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การเดินทางมาทำงาน ลักษณะที่พักอาศัย ระยะทางจากที่พักมายังที่ทำงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

1) เพศ

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 60 เป็นเพศชาย และที่เหลือร้อยละ 40 เป็นเพศหญิง เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 67.2 และ 51.8 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างของโรงงานจำเป็นต้องใช้แรงงานของเพศชาย เช่น งานล้างหัวโบว์ งานด้านสกิม งานด้านรับน้ำยาง และงานดูแลบ่อน้ำเสีย เป็นต้น

สำหรับพนักงานรายเดือนมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าพนักงานรายวันหรือมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 48.2 และ 32.8 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานของพนักงานรายเดือนต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน การติดต่อสื่อสารทั้งภายในบริษัทและบุคคลภายนอก เช่น งานด้านบัญชี งานด้านการตลาด งานด้านบุคคล เป็นต้น

2) อายุ

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี ในสัดส่วนมากที่สุด หรือคิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 27.5 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปีในสัดส่วนที่

มากที่สุดเช่นกัน อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ทั้งนี้เนื่องจากเป็นช่วงอายุในวัยทำงาน

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงาน

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
เพศ						
- ชาย	43	67.2	29	51.8	72	60.0
- หญิง	21	32.8	27	48.2	48	40.0
อายุ (ปี)						
≤ 25	11	17.2	5	8.9	16	13.3
- 26-30	23	35.9	22	39.3	45	37.5
- 31-35	13	20.3	13	23.2	26	21.7
> 35	17	26.6	16	28.6	33	27.5
การนับถือศาสนา						
- พุทธ	44	68.8	49	87.5	93	77.5
- คริสต์	1	1.5	0	0.0	1	0.8
- อิสลาม	19	29.7	7	12.5	26	21.7
สมาชิกในครอบครัว (คน)						
- 1-2	6	9.4	4	7.1	10	8.3
- 3-4	35	54.7	31	55.4	66	55.0
- 5-6	15	23.4	11	19.6	26	21.7
> 6	8	12.5	10	17.9	18	15.0
ระดับการศึกษา						
- ประถมศึกษา	27	42.2	6	10.7	33	27.5
- มัธยมศึกษาตอนต้น	21	32.8	2	3.6	23	19.2
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	13	20.3	7	12.5	20	16.7
- อนุปริญญา	3	4.7	6	10.7	9	7.5
- ปริญญาตรี	0	0.0	31	55.4	31	25.8
- สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0	4	7.1	4	3.3

ตารางที่ 4.1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส						
- โสด	19	29.7	20	35.7	39	32.5
- สมรส	40	62.5	31	55.4	71	59.1
- หย่าร้าง	3	4.7	2	3.5	5	4.2
- หม้าย	2	3.1	3	5.4	5	4.2
การเดินทางมาทำงานของพนักงาน						
- รถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว	64	100.0	44	78.6	108	90.0
- รถรับส่งพนักงานของบริษัท	0	0.0	11	19.6	11	9.2
- เดินเท้า	0	0.0	1	1.8	1	0.8
ลักษณะที่พักอาศัยของพนักงาน						
- บ้านเช่า	4	6.3	5	8.9	9	7.5
- บ้านของตนเอง	56	87.5	43	76.8	99	82.5
- บ้านพักบริษัท	2	3.1	7	12.5	9	7.5
- อื่น ๆ เช่น บ้านญาติ บ้านบิดา มารดา	2	3.1	1	1.8	3	2.5
ระยะทางจากที่พักมายังบริษัท (กิโลเมตร)						
- < 1	8	12.5	4	7.1	12	10.0
- 1-5	34	53.1	15	26.8	49	40.8
- 6-10	14	21.9	13	23.2	27	22.5
- >10	8	12.5	24	42.9	32	26.7
ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท (ปี)						
- < 1	7	10.9	5	8.9	12	10.0
- 1-2	10	15.6	10	17.9	20	16.7
- 3-4	20	31.3	11	19.6	31	25.8
- > 4	27	42.2	30	53.6	57	47.5

3) การนับถือศาสนา

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 77.5 นับถือศาสนาพุทธ ที่เหลือร้อยละ 21.7 และ 0.8 นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาคริสต์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธคิดเป็นร้อยละ 68.8 และ 87.5 ตามลำดับ ส่วนการนับถือศาสนาอิสลามมีสัดส่วนรองลงมาคิดเป็นร้อยละ 29.7 และ 12.5 ตามลำดับ

4) สมาชิกในครอบครัว

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 55.0 มีสมาชิกในครอบครัวจำนวน 3-4 คน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 54.7 และ 55.4 ตามลำดับ

5) ระดับการศึกษา

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษาในสัดส่วนมากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 25.8 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันมีการศึกษาในระดับประถมศึกษาในสัดส่วนมากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมามีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 32.8 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในส่วนของการผลิตหรือในส่วนโรงงานสำหรับพนักงานรายวันมีระบบงานที่ไม่ซับซ้อน ลักษณะงานเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้มาก

ในขณะที่ของพนักงานรายเดือนมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 55.4 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายเดือนมีลักษณะงานที่ซับซ้อนและใช้ต้องความรู้ความสามารถจากสาขาวิชาที่มีความเฉพาะในการทำงานมากกว่าพนักงานรายวัน

6) สถานภาพสมรส

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 59.1 มีสถานภาพสมรส รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 32.5 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 62.5 และ 55.4 ตามลำดับ

7) การเดินทางมาทำงานของพนักงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 90 เดินทางมาทำงานโดยรถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว รองลงมาเดินทางมาทำงานโดยรถรับส่งพนักงานของบริษัทและเดินเท้า หรือคิดเป็นร้อยละ 9.2 และ 0.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า

พนักงานรายวันทั้งหมด เดินทางมาทำงาน โดยรถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายวันส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยใกล้บริเวณบริษัทและเป็นคนในพื้นที่

สำหรับพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 78.6 เดินทางมาทำงาน โดยรถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว รองลงมาเดินทางโดยรถรับส่งพนักงานของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.6 ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทได้จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรายเดือนที่อาศัยอยู่ในเขตอำเภอหาดใหญ่ สามารถเดินทางมาทำงาน โดยรถรับส่งพนักงานของบริษัทนอกจากนี้พนักงานรายเดือนเพียง 1 รายหรือร้อยละ 1.8 ที่เดินเท้ามาทำงาน

8) ลักษณะที่พักอาศัยของพนักงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 82.5 ที่พักอาศัยที่บ้านของตนเอง เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 87.5 และ 76.8 ตามลำดับ ที่พักอาศัยที่บ้านของตนเอง นอกจากนี้พบว่าพนักงานรายเดือน ร้อยละ 12.5 ที่พักอาศัยในบ้านพักของบริษัทซึ่งมีสัดส่วนที่มากกว่าพนักงานรายวัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายวันส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ที่มากกว่าพนักงานรายเดือน ซึ่งการให้สวัสดิการที่พักรับบริษัทจะให้สำหรับพนักงานที่มีภูมิลำเนาจากต่างจังหวัดเท่านั้น

9) ระยะทางจากที่พักมายังบริษัท

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีระยะทางเดินทางจากที่พักมายังบริษัทในช่วง 1-5 กิโลเมตรในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 40.8 รองลงมามีระยะทางเดินทางมากกว่า 10 กิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 26.7 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าพนักงานรายวันส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.1 มีระยะทางเดินทางอยู่ในช่วง 1-5 กิโลเมตร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายวันส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ อยู่ใกล้บริเวณบริษัท ส่วนพนักงานรายเดือนมีระยะทางจากที่พักมายังบริษัทมากกว่า 10 กิโลเมตรในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 42.9 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่อาศัยในเขตพื้นที่อำเภอหาดใหญ่และบริเวณใกล้เคียง

10) ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท

พนักงานบริษัทในภาพรวมร้อยละ 47.5 มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทมากกว่า 4 ปี รองลงมามีระยะเวลาการทำงานในช่วง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.8 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 4 ปี ในสัดส่วนที่มากที่สุดคือคิดเป็นร้อยละ 42.2 และ 53.6 ตามลำดับ รองลงมาอยู่ในช่วง 3-4 ปี ร้อยละ 31.3 และ 19.6 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับในภาพรวม จะเห็นได้ว่าพนักงานรายวันมีระยะเวลาทำงานกับบริษัท 1-4 ปี ในสัดส่วนที่มากกว่าพนักงานรายเดือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานรายวันมีอัตราการเข้าออกจางานสูงกว่าพนักงานรายเดือน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในช่วงที่ราคาขายพาราเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้พนักงานรายวันมีทางเลือกที่จูงใจไปทำงานกรีดยางที่ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าค่าจ้างรายวันที่ได้รับจากบริษัท

4.1.2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงาน

สำหรับลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงาน ประกอบด้วย รายได้ของพนักงานเฉลี่ยต่อเดือน รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันเฉลี่ยต่อเดือน ภาวะหนี้สิน การมีรายได้เสริมจากการทำงานประจำ ผลการศึกษาที่มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.2)

1) รายได้ของพนักงานเฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 56.7 มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน รองลงมาได้ในช่วง 10,001-15,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 25.0 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันส่วนใหญ่หรือร้อยละ 89 มีรายได้อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายวันมีค่าจ้างรายวันขั้นต่ำ 176 บาทต่อวันและมีรายได้เพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา รวมถึงจะได้รับเบี้ยขยันในกรณีที่ไม่มีหยุดงานเลย

ในขณะที่พนักงานรายเดือนมีรายได้ในช่วง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 48.2 ทั้งนี้เนื่องจากรายได้ของพนักงานรายเดือนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของพนักงานของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาของพนักงาน รายเดือนที่ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้ค่าจ้างหรือรายได้ที่ได้รับสูงกว่าพนักงานรายวัน

2) รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีรายได้ของครอบครัวอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือร้อยละ 27.5 รองลงมาอยู่ในช่วง 10,001-15,000 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพบว่า พนักงานรายวันมีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ย 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือร้อยละ 45.3 ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่หัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ทำงานเพียงคนเดียว ส่วนพนักงานรายเดือนมีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 34.0

ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในครอบครัวมีการประกอบอาชีพจึงส่งผลให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้นซึ่งรายละเอียดจะได้กล่าวในหัวข้อต่อไปประกอบกับพนักงานรายเดือนบางคนมีรายได้เสริมจากการทำสวนยาง

3) รายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันเฉลี่ยต่อเดือน

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีรายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 42.5 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีรายจ่ายช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน ใน

สัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 45.3 และ 39.3 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จึงจำเป็นต้องรับผิดชอบครอบครัวจึงมีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงาน

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
รายได้ของพนักงานเฉลี่ย (บาท/เดือน)						
- < 5,000	4	6.3	0	0.0	4	3.3
- 5,000-10,000	57	89.0	11	19.6	68	56.7
- 10,001-15,000	3	4.7	27	48.2	30	25.0
- 15,001-20,000	0	0.0	10	18.0	10	8.4
- 20,001-25,000	0	0.0	4	7.1	4	3.3
- >25,000	0	0.0	4	7.1	4	3.3
รายได้ของครอบครัวเฉลี่ย (บาท/เดือน)						
- < 5,000	2	3.1	1	1.8	3	2.5
- 5,000-10,000	29	45.3	4	7.0	33	27.5
- 10,001-15,000	24	37.5	7	12.5	31	25.8
- 15,001-20,000	8	12.5	17	30.4	25	20.8
- 20,001-25,000	1	1.6	8	14.3	9	7.5
- >25,000	0	0.0	19	34.0	19	15.9
รายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันเฉลี่ย (บาท/เดือน)						
- < 5,000	26	40.6	6	10.7	32	26.7
- 5,000-10,000	29	45.3	22	39.3	51	42.5
- 10,001-15,000	3	4.7	15	26.8	18	15.0
- 15,001-20,000	5	7.8	8	14.3	13	10.8
- > 20,000	1	1.6	5	8.9	6	5.0

ตารางที่ 4.2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงานบริษัท (ต่อ)

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
การมีหนี้สินของพนักงาน						
- มี	59	92.2	46	82.1	105	87.5
- ไม่มี	5	7.8	10	17.9	15	12.5
หนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเฉลี่ย (บาท/เดือน)	(n=59)		(n=46)		(n=105)	
- < 5,000	32	54.2	21	45.7	53	50.5
- 5,000-10,000	20	33.9	17	36.9	37	35.2
- 10,001-15,000	4	6.8	5	10.9	9	8.6
- 15,001-20,000	1	1.7	0	0.0	1	0.9
- > 20,000	2	3.4	3	6.5	5	4.8
การมีรายได้เสริมจากการทำงาน ประจำ						
- มี	14	21.9	17	30.4	31	25.8
- ไม่มี	50	78.1	39	69.6	89	74.2
กิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้เสริม	(n=14)		(n=17)		(n=31)	
- ทำไร่/ทำนา	7	50.0	2	11.8	9	29.0
- ทำสวนยางพารา	6	42.8	10	58.8	16	51.6
- ค้าขาย	1	7.2	3	17.6	4	12.9
- สอนพิเศษ	0	0	2	11.8	2	6.5
รายได้เสริม (บาท/เดือน)						
- รายได้เฉลี่ยจากการทำไร่/ทำนา			4,444.4			
- รายได้เฉลี่ยจากการทำสวนยาง			16,625.0			
- รายได้เฉลี่ยจากการค้าขาย			4,875.0			
- รายได้เฉลี่ยจากการสอนพิเศษ			3,500.0			

4) การมีหนี้สินของพนักงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 87.5 มีหนี้สิน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 92.2 และ 82.1 ตามลำดับ ทั้งนี้ในภาพรวมพนักงานประมาณครึ่งหนึ่งมีหนี้สินที่ต้องผ่อน

ชำระต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน รองลงมามีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือนร้อยละ 35.2 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีส่วนการมีหนี้สินที่ต้องชำระสอดคล้องกับภาพรวม โดยมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือร้อยละ 54.2 และ 45.7 ตามลำดับ รองลงมามีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และ 36.9 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสินค้า/บริการมีราคาสูงขึ้นแต่รายได้ของพนักงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่าจึงไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน

5) การมีรายได้เสริมจากการทำงานประจำ

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีรายได้เสริม คิดเป็นร้อยละ 25.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 74.2 ไม่มีรายได้เสริม ซึ่งในภาพรวมพนักงานที่มีรายได้เสริมเป็นรายได้จากการทำสวนยางพาราในสัดส่วนที่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.6 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าพนักงานรายวันที่มีรายได้เสริมครั้งหนึ่งมีรายได้จากการทำไร่/ทำนา รองลงมาร้อยละ 42.8 มีรายได้เสริมจากการทำสวนยางพารา สำหรับพนักงานรายเดือนที่มีรายได้เสริมมีรายได้จากการทำสวนยาง ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือร้อยละ 58.8 โดยพนักงานมีรายได้เสริมเฉลี่ยจากการทำสวนยางพารา 16,625 บาทต่อเดือน จากการทำไร่/ทำนาเฉลี่ย 4,444.40 บาทต่อเดือน จากการค้าขายและสอนพิเศษเฉลี่ยเดือนละ 4,875 บาทและ 3,500 บาทตามลำดับ

4.2 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน

การศึกษาลักษณะงานที่ทำของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ฝ่ายงานที่สังกัด ลักษณะสถานที่ทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การทำงานล่วงเวลา จำนวนเพื่อนร่วมงาน จำนวนผู้บังคับบัญชา การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง การปฏิบัติตนของหัวหน้างาน และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.3)

1) ฝ่ายงานที่สังกัด

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 60 เป็นพนักงานฝ่ายผลิต รองลงมาเป็นฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 10.9 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนอยู่ในฝ่ายผลิตเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 89.1 และ 26.8 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายผลิตเป็นหัวใจในการดำเนินงานของบริษัทและต้องใช้แรงงานจำนวนมากทั้งที่เป็นพนักงานรายวันและรายเดือนโดยประกอบไปด้วยพนักงานรับน้ำยาง พนักงานผลิตยางสกิม พนักงานล้างหัวโบว์ เป็นต้น ซึ่งพนักงานรายเดือนที่ทำงานในฝ่ายผลิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับหัวหน้างาน ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน

สำหรับพนักงานในฝ่ายตรวจสอบคุณภาพมีสัดส่วนพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนร้อยละ 4.7 และ 17.9 ตามลำดับ โดยพนักงานฝ่ายนี้มีหน้าที่รับผิดชอบงานในด้านการตรวจสอบคุณภาพสินค้าก่อนจำหน่ายให้ลูกค้า ทดสอบเปอร์เซ็นต์น้ำยางสด น้ำยางข้น การวัดค่าแมกนีเซียมในน้ำยาง การผสมสารเคมี เป็นต้น

ตารางที่ 4.3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
ฝ่าย						
- บัญชี	0	0.0	6	10.7	6	5.0
- บุคคล	2	3.1	10	17.9	12	10.0
- ตลาด/โลจิสติกส์	0	0.0	3	5.4	3	2.5
- วัสดุดิบ	2	3.1	2	3.6	4	3.3
- จัดซื้อ	0	0.0	3	5.4	3	2.5
- ซ่อมบำรุง	0	0.0	7	12.5	7	5.8
- ตรวจสอบคุณภาพ	3	4.7	10	17.9	13	10.9
- ผลิต	57	89.1	15	26.8	72	60.0
ลักษณะสถานที่ทำงาน*						
- ทำงานในสถานที่ร้อน	9	14.1	14	25.0	23	19.2
- ทำงานในสถานที่มีกลิ่น						
เหม็น/สารเคมี	48	75.0	33	58.9	81	67.5
- ทำงานในสถานที่ที่มีเสียง	37	57.8	23	41.1	60	50.0
ดัง						
- ทำงานในห้องแอร์	1	1.6	39	69.7	40	33.4
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ						
- ส่วนสำนักงาน	0	0.0	30	53.6	30	25.0
- ส่วนโรงงาน	64	100.0	26	46.4	90	75.0

ตารางที่ 4.3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
ลักษณะงานในส่วน โรงงานที่ รับผิดชอบ	(n=64)		(n=26)		(n=90)	
- รับน้ำยาง	8	12.5	2	7.7	10	11.1
- บ่อน้ำเสีย	2	3.1	0	0.0	2	2.2
- สกิม	10	15.6	0	0.0	10	11.1
- ล้างหัวโบว์	36	56.3	1	3.9	37	41.1
- ผสมสารเคมี	1	1.6	2	7.7	3	3.3
- ส่งออก	4	6.3	1	3.9	5	5.6
- พ่อบ้าน/แม่บ้าน	3	4.6	0	0.0	3	3.3
- หัวหน้างาน	0	0.0	15	57.7	15	16.7
- ช่างซ่อมบำรุง	0	0.0	5	19.2	5	5.6
การทำงานล่วงเวลาของพนักงาน						
- ทำงานล่วงเวลา	64	100.0	30	53.6	94	78.3
- ไม่ทำงานล่วงเวลา	0	0.0	26	46.4	26	21.7
เฉลี่ย (ชั่วโมง/สัปดาห์)	14.03		5.92		10.25	
จำนวนเพื่อนร่วมงาน (คน)						
- 1-5	12	18.8	6	10.7	18	15.0
- 6-10	3	4.7	18	32.2	21	17.5
- 11-15	14	21.9	6	10.7	20	16.7
- > 15	35	54.6	26	46.4	61	50.8
จำนวนผู้บังคับบัญชาในสายงาน (คน)						
- 1	7	10.9	8	14.3	15	12.5
- 2	12	18.8	26	46.4	38	31.7
- 3	22	34.4	13	23.2	35	29.2
- > 3	23	35.9	9	16.1	32	26.6

ตารางที่ 4.3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง อันเกิดจากการทำงานผิดพลาด						
- เคย	23	35.9	20	35.7	43	35.8
- ไม่เคย	41	64.1	36	64.3	77	64.2
สาเหตุที่เคยถูกหักค่าแรง*	(n=23)		(n=20)		(n=43)	
- มาทำงานสาย	15	65.2	14	70.0	29	67.4
- ขาดงาน	9	39.1	6	30.0	15	34.9
- สูบบุหรี่ยในที่ห้ามสูบ	0	0.0	1	5.0	1	2.3
- ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	2	8.7	4	20.0	6	13.9
- ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย	0	0.0	1	5.0	1	2.3
การปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกัน ของหัวหน้างานระหว่างท่านและ เพื่อนร่วมงาน						
- ใช่	52	81.2	42	75.0	94	78.3
- ไม่ใช่	12	18.8	14	25.0	26	21.7
สาเหตุของการปฏิบัติตนของ หัวหน้างานอย่างไม่เท่าเทียมกัน	(n=12)		(n=14)		(n=26)	
- ทัศนคติและความพึงพอใจ ส่วนตัว	2	16.7	3	21.4	5	19.2
- ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	4	33.3	3	21.4	7	26.9
- ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของ หัวหน้างานแต่ละคน	1	8.3	1	7.2	2	7.7
- เลือปฏิบัติและขาดความ ยุติธรรม	5	41.7	7	50.0	12	46.2

ตารางที่ 4.3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน (ต่อ)

รายการ	พนักงานรายวัน		พนักงานรายเดือน		รวม	
	จำนวน (n=64)	ร้อยละ	จำนวน (n=56)	ร้อยละ	จำนวน (n=120)	ร้อยละ
ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเป็น สาเหตุให้ทำงานผิดพลาด						
- ใช่	19	29.7	32	57.1	51	42.5
- ไม่ใช่	45	70.3	24	42.9	69	57.5

หมายเหตุ : * ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

2) ลักษณะสถานที่ทำงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 67.5 ทำงานในสถานที่ที่มีกลิ่นเหม็น มีกลิ่นของสารเคมี เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าพนักงานรายวันส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75.0 ทำงานในสถานที่ที่มีสารเคมี มีกลิ่นเหม็น รองลงมาร้อยละ 57.8 ทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง ทั้งนี้เนื่องจากเป็นลักษณะงานของฝ่ายผลิต ซึ่งต้องสัมผัสกลิ่นสารเคมี กลิ่นเหม็นจากเศษยางภายในโรงงาน และเสียงจากการทำงานของเครื่องจักร ในขณะที่พนักงานรายเดือนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 69.7 ทำงานในห้องแอร์ซึ่งเป็นส่วนสำนักงาน ได้แก่ งานด้านบัญชี บุคคล การตลาดและจัดซื้อ และเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรในส่วนของการผลิต เป็นต้น

3) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 75 รับผิดชอบงานในส่วนโรงงาน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าพนักงานรายวันทั้งหมด ทำงานในส่วนโรงงาน ส่วนพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 53.6 รับผิดชอบงานในส่วนสำนักงาน

สำหรับลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันส่วนใหญ่หรือร้อยละ 56.3 รับผิดชอบในส่วนของการล้างหัวโบว์ เป็นการทำความสะอาดแผ่นดิสก์หรืออุปกรณ์ที่เป็นส่วนประกอบของเครื่องจักรในการผลิตน้ำยางชั้นเป็นงานที่ซึ่งมีความเสี่ยงสูงจากการได้รับอันตรายจากแผ่นดิสก์และการเคลื่อนล้ม รองลงมาร้อยละ 15.6 รับผิดชอบงานในส่วนของการผลิตสกิมบล็อก ซึ่งเป็นการผลิตผลพลอยได้จากการปั่นแยกน้ำยางชั้น ในขณะที่พนักงานรายเดือน ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 57.7 เป็นหัวหน้างานมีหน้าที่ควบคุมการทำงานของเครื่องจักร รองลงมาร้อยละ 19.2 รับผิดชอบในส่วนงานของการซ่อมบำรุงรักษา

4) การทำงานล่วงเวลาของพนักงาน

เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันทั้งหมดทำงานล่วงเวลา มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 14.03 ชั่วโมง/สัปดาห์ ซึ่งการทำงานล่วงเวลานั้นตามกฎหมายแรงงานไทย กำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง และในกรณีที่ลูกจ้างต้องทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงขึ้นไป นายจ้างต้องให้ลูกจ้างพักผ่อนก่อนเริ่มชั่วโมงล่วงเวลาอย่างน้อย 20 นาที (กระทรวงแรงงาน, 2553)

ในขณะที่พนักงานรายเดือนที่ทำงานล่วงเวลา มีเพียงร้อยละ 53.6 มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 5.92 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งตามระเบียบของบริษัทห้ามพนักงานรายเดือนในส่วนสำนักงานเรียกร้องค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนเงิน แต่สามารถนำชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา 4 ชั่วโมงมาใช้เป็นวันหยุดพักผ่อนได้ครึ่งวัน

5) จำนวนเพื่อนร่วมงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 50.8 มีจำนวนเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างงานพบว่า ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 54.6 และร้อยละ 46.4 ตามลำดับ ซึ่งจำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเพื่อนร่วมสามารถช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงาน และสามารถพูดคุยผ่อนคลายความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงาน

6) จำนวนผู้บังคับบัญชา

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีผู้บังคับบัญชาจำนวน 2 คนมีสัดส่วนมากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 29.2 เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันมีผู้บังคับบัญชาจำนวนมากกว่า 3 คน ในสัดส่วนที่มากที่สุดหรือคิดเป็นสัดส่วน 35.9 ส่วนพนักงานรายเดือนมีผู้บังคับบัญชาจำนวน 2 คนมีสัดส่วนมากที่สุดหรือคิดเป็นร้อยละ 46.4 ซึ่งจำนวนผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับขนาดของหน่วยงานหรือฝ่ายงาน และความซับซ้อนของโครงสร้างองค์กร อย่างไรก็ตามในส่วนของการผลิตนั้นพนักงานไม่ควรจะมีจำนวนผู้บังคับบัญชาหลายคนเนื่องจากอาจจะส่งผลให้เกิดความวุ่นวายในการสั่งการ และอาจทำให้พนักงานเกิดความสับสนและเกิดความเครียดในการทำงานได้

7) การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง

พนักงานบริษัทในภาพรวมเคยถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงจากการทำงานผิดพลาดคิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 64.2 ไม่เคยถูกทำโทษ เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า ทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีการถูกลงโทษสอดคล้องกับภาพรวม โดยเคยถูกหักค่าแรงจากการทำงานผิดพลาดคิดเป็นร้อยละ 35.9 และ 35.7 ตามลำดับ ส่วนสาเหตุ

ของการถูกหักค่าแรงนั้นเนื่องจากมาทำงานสายโดยพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนที่เคยถูกหักค่าแรง คิดเป็นร้อยละ 65.2 และ 70.0 ตามลำดับ

ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานมีภาระต้องรับผิดชอบในช่วงเช้า เช่น ส่งลูกไปโรงเรียน กรีดขางก่อนมาทำงาน และบางครั้งมาทำงานสายเนื่องจากฝนตก ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่รถจักรยานยนต์มาทำงาน นอกจากนี้หากพนักงานหยุดงานโดยไม่แจ้งและไม่ส่งใบลาให้หัวหน้างาน และฝ่ายบุคคลรับทราบถูกหักค่าแรงตามจำนวนวันที่ขาดงาน

8) การปฏิบัติตนอย่างเท่าเทียมกันของหัวหน้างาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมร้อยละ 21.7 พบประเด็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่าพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน ร้อยละ 18.8 และ 25.0 ตามลำดับ ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากการเลือกปฏิบัติและขาดความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ความช่วยเหลือในเรื่องการทำงาน

9) ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

พนักงานบริษัทในภาพรวมส่วนใหญ่หรือร้อยละ 57.5 คิดว่าภาษาที่ใช้ในการสื่อสารไม่เป็นสาเหตุให้ทำงานผิดพลาด เมื่อพิจารณาแยกตามการจ้างพนักงานพบว่า พนักงานรายวันส่วนใหญ่หรือร้อยละ 70.3 มีความคิดเห็นว่าภาษาไม่ใช่สาเหตุของการทำงานผิดพลาด ทั้งนี้เนื่องจากมีหัวหน้างานเป็นคนไทยและไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารหรือการปฏิบัติงาน

ส่วนพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 57.1 มีความคิดว่าภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเป็นสาเหตุให้ทำงานผิดพลาด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และทำการติดต่อกับสำนักงานใหญ่ในประเทศมาเลเซียอีกทั้งต้องติดต่อสื่อสารและประสานงานกับบุคคลภายนอกบริษัทด้วย

4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

การสร้างความพึงพอใจที่ดีของพนักงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความสามัคคี มีความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ภาวะเบียบของบริษัท ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในภาพรวมซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.4 ถึง ตารางที่ 4.6

1) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน

ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) โดยความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาของพนักงานรายวันในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.64$) และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาคือได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$)

สำหรับความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของพนักงานรายเดือนในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.50$)

2) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) โดยประเด็นของความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานของพนักงานรายวันที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) คือ เพื่อนร่วมงานมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุด/ลางาน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีและการเข้าใจเป้าหมายในการทำงานที่บริษัทต้องการเป็นอย่างดี

สำหรับประเด็นความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานของพนักงานเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) คือ เพื่อนร่วมงานมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุด/ลางาน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$) คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน			
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.64 (มาก)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)
2. ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.48 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)

ตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน (ต่อ)			
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	3.46 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.51 (มาก)
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.17 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)
5. ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง และเหมาะสม	3.57 (มาก)	3.32 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.46 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)
เพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิด ปัญหาในเรื่องงาน	3.43 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)
2. เพื่อนร่วมงานรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.43 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)
3. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี	3.46 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
4. การเข้าใจเป้าหมายในการทำงานที่บริษัท ต้องการเป็นอย่างดี	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
5. มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุด/ลางาน	4.09 (มาก)	4.07 (มาก)	4.08 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)

3) ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำ

ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) โดยประเด็นของความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำของพนักงานรายที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) คือ การรับทราบขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่าง

ชัดเจน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$) คือ งานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ

สำหรับประเด็นความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำของพนักงานรายเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) คือ การรับทราบขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) คือ งานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานได้รับทราบขอบเขตงานของตนอย่างชัดเจน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยไม่ต้องกังวลว่าจะล่วงล้ำขอบเขตงานของผู้อื่น

4) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) โดยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรายวันในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานแยกเป็นสัดส่วนและแยกเป็นแผนกอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.65$) และสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{X}=3.53$) สำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$) คือ มีการจัดกลิ่นสารเคมีภายในโรงงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

สำหรับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานรายเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$) คือ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.82$) คือ มีการจัดกลิ่นสารเคมีภายในโรงงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงเนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงานส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น

5) ความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) โดยประเด็นของความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานรายวันที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) คือ มีการป้องกันและฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุภายในสถานที่ทำงาน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) คือ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและสภาพอาคาร

สำหรับความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานรายเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) คือ การให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและมีการป้องกันและฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุภายในสถานที่ทำงาน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) คือ ความปลอดภัยในเรื่องสถานที่ทำงานและสภาพอาคาร

ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อการทำงานให้ประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานไม่กังวลในเรื่องของความปลอดภัย บริษัทได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานแต่ละฝ่ายค่อนข้างสูง เพราะพนักงานแต่ละคนมีความสำคัญต่อบริษัท นำพาบริษัทสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
ลักษณะงานที่ทำ			
1. มีการวางแผนการทำงานและจัดการอย่างเป็นระบบ	3.46 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.51 (มาก)
2. การรับทราบขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	3.84 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)
3. งานที่ทำตรงกับความรู้และความสามารถ	3.39 (ปานกลาง)	3.46 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)
4. บริษัทมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.54 (มาก)	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)
5. ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)	3.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.59 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.53 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (ปานกลาง)
2. สถานที่ทำงานแยกเป็นสัดส่วนและแยกเป็นแผนกอย่างชัดเจน	3.65 (มาก)	3.12 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
3. มีการจัดกลิ่นสารเคมีภายในโรงงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.01 (ปานกลาง)	2.82 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)

ตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)			
4. สภาพแวดล้อมทั่วไปภายในบริษัทช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน	3.17 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.05 (ปานกลาง)
5. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ	3.43 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.36 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)
ความปลอดภัยในการทำงาน			
1. การให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.85 (มาก)	3.72 (มาก)
2. มีการป้องกันและฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุภายในสถานที่ทำงาน	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)	3.85 (มาก)
3. ความพร้อมในอุปกรณ์เซฟตี้และมีการป้องกันในขณะทำงาน	3.62 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
4. ความปลอดภัยในเรื่องสถานที่ทำงานและสภาพอาคาร	3.45 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.63 (มาก)	3.72 (มาก)	3.67 (มาก)

6) ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบของบริษัท

ความพึงพอใจต่อกฎระเบียบบริษัทของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) โดยความพึงพอใจต่อกฎระเบียบบริษัทของพนักงานรายวันในระดับมาก คือ การเข้าใจและยอมรับในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของบริษัท ($\bar{X}=3.76$) การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.65$) การให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.54$) และบริษัทมีการแจ้งและชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับอย่างชัดเจนก่อนเข้าทำงาน ($\bar{X}=3.50$) สำหรับความพึงพอใจต่อกฎระเบียบ

ของบริษัทของพนักงานรายเดือนในระดับมาก คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ($\bar{X}=3.87$) และการเข้าใจและยอมรับในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของบริษัท ($\bar{X}=3.66$) ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$) คือ บริษัทได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่างๆ

ทั้งนี้กฎระเบียบมีผลต่อการทำงานของพนักงานในกรณีที่พนักงานไม่เข้าใจและไม่ยอมรับกฎระเบียบบริษัทและข้อบังคับต่างๆ ของบริษัทแล้วนั้นส่งผลต่อการทำงาน ทำให้งานที่ทำนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ในกรณีที่พนักงานเข้าใจและยอมรับกฎระเบียบของบริษัทมีความพึงพอใจในกฎระเบียบ มีทัศนคติในแง่บวกส่งผลให้งานที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7) ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) โดยประเด็นของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานรายวันที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) คือ ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน และ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X}=3.07$)

สำหรับประเด็นความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานรายเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน

ความพึงพอใจในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนมีผลต่อการทำงาน โดยในกรณีที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้เกิดความสุข ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หากในกรณีที่ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพแล้วนั้นส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้ผลการดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ

8) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) โดยประเด็นของความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานรายวันที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) คือ บริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม และพนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงาน ($\bar{X}=2.68$)

สำหรับประเด็นความพึงพอใจต่อสวัสดิการของพนักงานรายเดือนที่มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) คือ บริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ส่วน

ประเด็นที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) คือ พนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดีเมื่อได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงาน

ความพึงพอใจในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการมีผลต่อการทำงานของพนักงานไม่ว่าจะเป็นที่บ้านพักพนักงาน เลือยูนิฟอร์ม ค่าเบี้ยขยัน รถรับส่งพนักงาน รวมถึงการได้รับการดูแลเมื่อพนักงานได้รับความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยในกรณีที่พนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด

9) ความพึงพอใจต่อบริษัทในภาพรวม

ความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) โดยพนักงานรายวันมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และพนักงานรายเดือนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ที่ดี เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตให้แก่พนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อกฎระเบียบของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการของบริษัทและความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
กฎระเบียบของบริษัท			
1. การให้ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.54 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
2. การเข้าใจและยอมรับในกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท	3.76 (มาก)	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)
3. การปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	3.65 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)
4. บริษัทได้รับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ	2.82 (ปานกลาง)	2.80 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)

ตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อกฎระเบียบของบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับ
สวัสดิการของบริษัทและความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม (ต่อ)

รายการ	ระดับความพึงพอใจ		รวม (n=120)
	พนักงาน รายวัน (n=64)	พนักงาน รายเดือน (n=56)	
กฎระเบียบของบริษัท (ต่อ) 5. บริษัทมีการแจ้งและชี้แจงกฎระเบียบข้อบังคับ อย่างชัดเจนก่อนเข้าทำงาน ค่าเฉลี่ย	3.50 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.45 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)
ค่าตอบแทนที่ได้รับ 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพนักงาน 2. ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะ เดียวกัน 3. ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีพในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย	3.07 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.15 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.15 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	2.73 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	2.81 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	2.98 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
สวัสดิการของบริษัท 1. บริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่าง เหมาะสม 2. สถานที่จอดรถมีความเหมาะสมและเพียงพอ ต่อความต้องการ 3. พนักงานได้รับการดูแลเป็นอย่างดีเมื่อได้รับ ความเจ็บป่วยจากการทำงาน ค่าเฉลี่ย	3.03 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	2.95 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	2.68 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)	2.90 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	2.89 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)
ความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวม ค่าเฉลี่ย	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำกับความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะงานที่ทำของพนักงานกับความพึงพอใจในภาพรวมจากผลการวิเคราะห์ พบว่ามีเพียง 1 ปัจจัยเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ คือ การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.7)

การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรงของพนักงานในภาพรวมมีส่วนใหญ่จากการมาทำงานสายของพนักงานหรือคิดเป็นร้อยละ 67.4 รองลงมาคือการขาดงาน ร้อยละ 34.9 ทั้งนี้หากพนักงานถูกลงโทษ โดยการหักค่าแรงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานลดน้อยลงและส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และลักษณะงานที่ทำกับความพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม

ปัจจัย	ค่าไคสแควร์ (χ^2)	ระดับนัยสำคัญ
ลักษณะทางด้านสังคม		
- เพศ	0.10	NS
- อายุ	0.10	NS
- ระดับการศึกษา	0.05	NS
- ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท	0.32	NS
- ระยะทางจากที่พักมายังบริษัท	0.51	NS
ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจ		
- รายได้ของพนักงาน	0.10	NS
- การมีหนี้สิน	0.68	NS
ลักษณะงานที่ทำ		
- ประเภทพนักงาน	0.25	NS
- การถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง	4.70	*

หมายเหตุ : NS ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

* มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

4.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัดในด้าน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน กฎระเบียบบริษัท ค่าตอบแทน สวัสดิการ ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และปัญหาอื่นๆ ของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.8)

1) พนักงานในภาพรวมส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 28.3 มีปัญหาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีปัญหาจากกลิ่นเหม็นจากสารเคมี บ่อบำบัดน้ำเสีย เป็นต้น รองลงมาคือปัญหาจากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับและปัญหาจากการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการทำงานของพนักงาน

2) ปัญหาของพนักงานรายวัน

พนักงานรายวันส่วนใหญ่ร้อยละ 28.1 มีปัญหาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีปัญหาจากกลิ่นเหม็นจากสารเคมี กลิ่นจากเศษยาง บ่อน้ำเสีย การทำงานอยู่กับสารเคมี ทำงานในสถานที่ร้อน การทำงานในที่ที่มีเสียงดัง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงาน โดยพนักงานรายวันมีผลกระทบโดยตรงเนื่องจากทำงานอยู่ในสายการผลิต

ปัญหารองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 17.2 ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการประเมินเงินเดือนค่อนข้างน้อย เนื่องจากมีความเห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และในประเด็นของการเพิ่มค่าจ้างสำหรับการทำงานในช่วงเวลากลางคืน

3) ปัญหาของพนักงานรายเดือน

พนักงานรายเดือนมีปัญหาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นเดียวกับปัญหาของพนักงานรายวัน โดยมีสัดส่วนที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.6 ซึ่งเป็นปัญหาจากกลิ่นสารเคมี กลิ่นจากเศษยาง ซึ่งพนักงานได้รับผลโดยตรงเนื่องจากพนักงานรายเดือนส่วนใหญ่อยู่ในสายการผลิตจึงสัมผัสกับกลิ่นของสารเคมี เศษยาง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานในระยะยาว เกิดการสะสมของสารเคมีในร่างกาย

ปัญหารองลงมา คือ เป็นปัญหาการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 25.0 เนื่องจากพนักงานรายเดือนจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารกับสำนักงานใหญ่ ลูกค้า และผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหากพนักงานไม่เข้าใจภาษาอังกฤษส่งผลให้พนักงานทำงานผิดพลาด อีกทั้งการทำรายงานนำเสนอผู้บังคับบัญชา การใช้อีเมลในการสื่อสาร ล้วนแต่ให้ใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนอ ซึ่งพนักงานต้องเรียนรู้และ

ฝึกฝนการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษให้มีความชำนาญจึงจะทำให้งานที่ทำอยู่
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินคัสตรี จำกัด

ปัญหา	พนักงานรายวัน (n=64)		พนักงานรายเดือน (n=56)		รวม (n=120)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน	4	6.3	9	16.1	13	10.8
2. เพื่อนร่วมงาน	4	6.3	3	5.4	7	5.8
3. ลักษณะงานที่ทำ	2	3.1	6	10.7	8	6.6
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	18	28.1	16	28.6	34	28.3
5. ความปลอดภัยในการทำงาน	9	14.1	6	10.7	15	12.5
6. ภาวะเบียดบริษัท	5	7.8	7	12.5	12	10.0
7. ค่าตอบแทน	11	17.2	8	14.3	19	15.8
8. สวัสดิการ	6	9.4	5	8.9	11	9.2
9. ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการ ติดต่อสื่อสารในการทำงาน	3	4.7	14	25.0	17	14.1
10. อุปกรณ์ในการทำงาน	0	0	1	1.8	1	0.8

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด และข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ที่ได้จากการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนา การบริหารจัดการด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท รวมทั้งข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดในการศึกษาของผู้วิจัย

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : ทัศนศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด มีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคม เศรษฐกิจและลักษณะงานที่ทำของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม 4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด ที่มีตำแหน่งงานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนที่มีสัญชาติไทย จำนวน 120 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดโดยใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้าง จากนั้นทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistic) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 60 มีอายุในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 37.5 นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 77.5 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน หรือร้อยละ 66 ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 59.1 พนักงานรายวันมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 42.2 พนักงานรายเดือนมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.4 การเดินทางมาทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มาทำงานโดยรถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัวของพนักงาน ร้อยละ 90 โดยลักษณะที่พักอาศัยส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านของตนเอง ร้อยละ 82.5 ระยะทางจากที่พักมายังบริษัทส่วนใหญ่ร้อยละ 40.8 อยู่ในช่วง 1-5 กิโลเมตร ระยะเวลาในการทำงานบริษัท พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.5 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ของตนเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีรายได้

ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันเฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่พนักงานมีหนี้สิน ร้อยละ 87.5 มีรายได้เสริม ร้อยละ 25.8 โดยทำสวนยางพาราเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 มีรายได้เฉลี่ยจากการทำสวนยาง 16,625 บาทต่อเดือน

5.1.2 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมโดยส่วนใหญ่ร้อยละ 60 เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต เนื่องจากฝ่ายผลิตเป็นหัวใจในการดำเนินงานของบริษัท พบว่าพนักงานในภาพรวม ร้อยละ 67.5 ทำงานในสถานที่ที่มีกลิ่นเหม็น ทำงานในสถานที่ที่มีสารเคมี ทั้งนี้สอดคล้องกับพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต และพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 75 รับผิดชอบงานในส่วนโรงงาน โดยลักษณะการทำงานส่วนใหญ่ที่ทำได้แก่การล้างหัวโบว์ พนักงานทำงานล่วงเวลา ซึ่งมีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาเฉลี่ย 14.03 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 50.8 มีจำนวนเพื่อนร่วมงานมากกว่า 15 คน ทั้งนี้การมีเพื่อนร่วมงานจำนวนมากนั้นส่งผลให้ได้รับความช่วยเหลือ ได้รับความร่วมมือในการทำงานสามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จจากการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

พนักงานส่วนใหญ่หรือร้อยละ 31.7 มีผู้บังคับบัญชาจำนวน 2 คน ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นอยู่กับขนาดฝ่ายและความซับซ้อนของโครงสร้างองค์พนักงานในภาพรวม เคยถูกลงโทษ โดยการหักค่าแรงคิดเป็นร้อยละ 35.8 โดยส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการมาปฏิบัติงานสายร้อยละ 67.4 เนื่องจากพนักงานมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติในช่วงเช้าก่อนมาทำงาน พนักงานบริษัทในภาพรวมพบประเด็นการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันจากหัวหน้างาน ร้อยละ 21.7 ทั้งนี้สาเหตุมาจากการมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของตน และหัวหน้างานขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานในภาพรวมร้อยละ 57.5 ไม่มีปัญหาในด้านของภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศหรือภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

5.1.3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรีจำกัด

ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ในประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ในประเด็นเรื่องของการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุดงาน ทั้งนี้เนื่องจากหากเพื่อนร่วมงานได้มีการแจ้งการหยุดงานหรือลางาน

ให้ทราบก่อนล่วงหน้าสามารถวางแผนการทำงานเพื่อไม่ให้งานในแผนกเกิดข้อผิดพลาดและ
ขัดข้องน้อยที่สุด

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) ในประเด็นเรื่องการได้ทราบขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและไม่ล่วงล้ำหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) ในประเด็นเรื่องสถานที่ทำงานแยกเป็นสัดส่วนอย่างชัดเจน สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ทั้งนี้หากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงาน และความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) ในประเด็นเรื่องของการป้องกันและฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุภายในสถานที่ทำงานซึ่งบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบของบริษัทในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) ในประเด็นเรื่องการเข้าใจและยอมรับในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของบริษัท การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่วนความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02$) ในประเด็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$) ในประเด็นเรื่องบริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ได้แก่ ชุมนิพนธ์ ค่าเบี้ยขยัน รถรับส่งพนักงาน เป็นต้น ส่วนความพึงพอใจของพนักงานต่อบริษัทในภาพรวมพนักงานในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านสังคมและเศรษฐกิจกับความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในภาพรวม

จากผลการวิเคราะห์พบว่ามีเพียง 1 ประเด็นเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ คือการถูกลงโทษโดยการหักค่าแรง ส่วนประเด็นที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

5.1.5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

พนักงานบริษัทในภาพรวมมีปัญหาในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพนักงานรายวัน ร้อยละ 28.1 และพนักงานรายเดือนร้อยละ 28.6 มีปัญหาในเรื่องของกลิ่นเหม็นจากสารเคมี กลิ่นเหม็นจากเศษยาง บ่อน้ำเสีย ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของพนักงาน

ปัญหารองลงมาในส่วนของพนักงานรายวันร้อยละ 17.2 มีปัญหาต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ในส่วนของพนักงานรายเดือนร้อยละ 25.0 มีปัญหาด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อสารในการทำงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานในอุตสาหกรรมผลิตน้ำยางข้น กรณีศึกษาบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะโดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท

1) จากผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อค่าตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการของบริษัท ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทควรให้ความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจกับพนักงาน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

2) บริษัทควรดูแลทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนในกรณีที่พนักงานได้รับความเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

3) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดกิจกรรมหรือมีการประชุมแผนกเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน

4) บริษัทควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5) บริษัทควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงงาน เช่น การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย บ่อบำบัดที่ได้มาตรฐานเพื่อลดกลิ่นเหม็น การปลูกต้นไม้เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ภายในโรงงาน

6) บริษัทควรจัดกิจกรรมลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวเพื่อแจกจ่ายแบ่งปันระหว่างพนักงาน เป็นต้น

7) บริษัทควรจัดอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานให้กับพนักงานรายเดือนที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในการทำงาน

8) ฝ่ายบุคคลควรหาทางเลือกอื่นในการลงโทษแทนการหักค่าแรง เช่น การตัดเดือนด้วยวาจา การตัดเดือนที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความร้ายแรงของโทษที่พนักงานได้กระทำผิดพลาด

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

1) พนักงานควรดูแลและรักษาสุขภาพของตนเองโดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในขณะปฏิบัติงาน เช่น ปลั๊กอุดหู รองเท้าเซฟตี้ ผ้าปิดจมูก และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอื่นๆ ที่บริษัทได้จัดเตรียมไว้ให้เพื่อป้องกันผลกระทบจากการสูดดมสารเคมี และอันตรายในการทำงาน

2) พนักงานควรปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเพื่อป้องกันการถูกลงโทษ

3) พนักงานควรทำงานด้วยความตั้งใจและทำงานให้เต็มความสามารถเพื่อให้คุ้มค่ากับค่าแรงและเงินเดือนที่ได้รับ

4) พนักงานควรฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มเติมเพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาหรือทำการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

- 1) ศึกษาความพึงพอใจของชาวบ้านต่อผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของโรงงาน
- 2) ศึกษาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากอุตสาหกรรมการผลิตน้ำยางข้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. 2553. **มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย.**
 [ออนไลน์].URL:<http://www.labour.go.th/webimage/images/load/file/tls17.pdf>
 [ค้นวันที่ 29 เมษายน 2554]
- กระทรวงแรงงาน. 2553. **มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย.**
 [ออนไลน์].URL:<http://www.labour.go.th/webimage/images/load/file/tls17.pdf>
 [ค้นวันที่ 29 เมษายน 2554]
- กานดา จันทร์เข้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- กันยารัตน์ มูลทองแก้ว. 2552. **ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ศรีเอทีพี มั่งก็ จำกัด อำเภอเมือง
 เชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เกียรติศักดิ์ ลิ้มปกรณ์กุล. 2551. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ล็อกซ์เลย์ เทรด
 ดิง จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการจัดการ
 ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จกกลณี จันทร์ทะเล. 2548. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในด้านการ
 ผลิต บริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรงค์ จันทร์สว่าง. 2549. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มงานวิศวกรรม บริษัท โท
 เทิล แอ็คเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชฎานิส ผุดผ่อง. 2550. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทห้องเย็นโซติวัฒน์
 หาดใหญ่ จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์
 และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐชนันท์ นาทิพย์. 2542. **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่.**
 [ออนไลน์].URL:<http://dcms.thailis.or.th/dcms/browse.php?option> [ค้นวันที่ 21
 สิงหาคม 2553]
- บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด. 2554. **จำนวนพนักงาน.** สงขลา: ฝ่ายบุคคล.
- บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด. 2554. **ประเภทการจ้างงานและฝ่ายงาน.** สงขลา: ฝ่ายบุคคล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บริษัท บี เทค อินค์สตรี จำกัด. 2554. โครงสร้างองค์การ. สงขลา: ฝ่ายบุคคล.
- บรรยง ตังวาร์ธรรม. 2547. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคปิตอลแมกซ์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรีดาพร บุญเพ็ญ. 2549. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทรีเฟส เทคดิง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภวาริ มิตรานันท์. 2551. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิมิตชัน คอนโทรล เทคโนโลยีส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ราตรี ยอดดำเนิน. 2547. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด(มหาชน). [ออนไลน์].URL: <http://chonlinet.lib.buu.ac.th/opac/servlet>. [ค้นวันที่ 19 สิงหาคม 2553]
- รัชนก มูลเกตุ เรื่องเดช เร่งเพชรและวงศ์ธีรา สุวรรณิน. 2548. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศุภชัย สุทธสิริคุณ. 2551. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล. 2552. วิธีวิจัยทางธุรกิจเกษตร. สงขลา: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อำพร วิริยโกศล. 2533. รูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานห้องเย็น เก็บสัตว์น้ำและโรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋องในภาคใต้. รายงานวิจัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

โครงการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ชุดที่.....

วันที่สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นเครื่องมือประกอบการรวบรวมข้อมูล โครงการวิจัยเพื่อสารนิพนธ์ (Minor Thesis) เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด สำหรับหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจเกษตร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้อนุญาตตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโดยอิสระ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ส่วนที่ 3 ลักษณะงานที่ทำของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางด้านสังคมของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

โปรดเขียนเครื่องหมาย X หรือกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

A1

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

A2

1. ไม่เกิน 25 ปี

2. 26-30 ปี

3. 31-35 ปี

4. 35 ปีขึ้นไป

3. ศาสนา A3
1. พุทธ 2. คริสต์
3. อิสลาม 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. สมาชิกในครอบครัว A4
1. 1-2 คน 2. 3-4 คน
3. 5-6 คน 4. 6 คนขึ้นไป
5. ระดับการศึกษาสูงสุด A5
1. ประถมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. 4. อนุปริญญา หรือ ปวส.
- 5.ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี
6. สถานภาพสมรส A6
1. โสด 2. สมรส
3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 4. หม้าย
7. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร A7
1. รถจักรยานยนต์/รถยนต์ส่วนตัว 2. รถรับส่งพนักงานของบริษัท
3. รถโดยสารประจำทาง 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
8. บ้านที่พักอาศัยของท่านในปัจจุบัน A8
1. บ้านเช่า 2. บ้านของตนเอง
3. บ้านพักบริษัท 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
9. ระยะทางจากที่พักมายังที่บริษัท A9
1. น้อยกว่า 1 กิโลเมตร 2. ระยะทาง 1-5 กิโลเมตร
3. ระยะทาง 6-10 กิโลเมตร 4. ระยะทางมากกว่า 10 กิโลเมตร

ส่วนที่ 2 ลักษณะทางด้านเศรษฐกิจของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

โปรดเขียนเครื่องหมาย X หรือกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. รายได้ของท่านเฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา) **B1**

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 5,000-10,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 15,001-20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. 20,001-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25,000 บาท
2. รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน **B2**

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 5,000-10,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 15,001-20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. 20,001-25,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6. มากกว่า 25,000 บาท
3. รายจ่ายที่ใช้ในชีวิตประจำวันของท่านเฉลี่ยต่อเดือน (รวมทั้งค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์) **B3**

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 5,000-10,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 15,001-20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20,000 บาท	
4. ท่านมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเฉลี่ยต่อเดือน **B4**

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 5,000-10,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 10,001-15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 15,001-20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20,000 บาท	
5. นอกจากงานประจำที่ทำอยู่ในบริษัทแล้ว ท่านมีรายได้เสริมจากงานพิเศษหรือรายได้อื่นหรือไม่ **B5**

<input type="checkbox"/> 1. ไม่มี (ข้ามไปตอบส่วนที่ 3)	B5.1
<input type="checkbox"/> 2. มี B5.2	
ถ้าท่านตอบว่า “มี” ให้เลือกตอบอาชีพเสริมต่อไปนี้	
<input type="checkbox"/> 2.1 ทำไร่/นา	รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท B5.2.1
<input type="checkbox"/> 2.2 ทำสวนยางพารา	รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท B5.2.2
<input type="checkbox"/> 2.3 ทำสวนผลไม้	รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท B5.2.3
<input type="checkbox"/> 2.4 ค้าขาย	รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท B5.2.4
<input type="checkbox"/> 2.5 สอนพิเศษ	รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท B5.2.5

ส่วนที่ 3 ลักษณะงานที่ทำ ของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

โปรดเขียนเครื่องหมาย X หรือกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด C1

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 1-2 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 3-4 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 5 ปีขึ้นไป

2. ระดับความพึงพอใจกับงานที่ทำในภาพรวม C2

<input type="checkbox"/> 1. ไม่พึงพอใจ	<input type="checkbox"/> 2. พึงพอใจน้อย
<input type="checkbox"/> 3. พึงพอใจปานกลาง	<input type="checkbox"/> 4. พึงพอใจมาก
<input type="checkbox"/> 5. พึงพอใจมากที่สุด	

3. ตำแหน่งงาน C3

<input type="checkbox"/> 1. พนักงานรายวัน	<input type="checkbox"/> 2. พนักงานรายเดือน
---	---

4. ฝ่าย C4

<input type="checkbox"/> 1. ฝ่ายบัญชี	<input type="checkbox"/> 2. ฝ่ายบุคคล	<input type="checkbox"/> 3. ฝ่ายตลาด/โลจิสติกส์
<input type="checkbox"/> 4. ฝ่ายวัตถุดิบ	<input type="checkbox"/> 5. ฝ่ายจัดซื้อ	<input type="checkbox"/> 6. ฝ่ายซ่อมบำรุง
<input type="checkbox"/> 7. ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	<input type="checkbox"/> 8. ฝ่ายผลิต	

5. ลักษณะสถานที่ทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) C5

<input type="checkbox"/> 1. ทำงานในสถานที่ร้อน	<input type="checkbox"/> 2. ทำงานในสถานที่มีกลิ่นเหม็น/สารเคมี
<input type="checkbox"/> 3. ทำงานในสถานที่ที่มีเสียงดัง	<input type="checkbox"/> 4. ทำงานในห้องแอร์
<input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

6. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ C6

<input type="checkbox"/> 1. ในส่วนสำนักงาน		
<input type="checkbox"/> 2. ในส่วนโรงงาน		
<input type="checkbox"/> 2.1 รับน้ำยาง	<input type="checkbox"/> 2.1 บ่อน้ำเสีย	<input type="checkbox"/> 2.3 สกิม
<input type="checkbox"/> 2.4 ล้างหัวโบว์	<input type="checkbox"/> 2.5 ผสมสารเคมี	<input type="checkbox"/> 2.6 ส่งออก
<input type="checkbox"/> 2.7 พ่อบ้าน/แม่บ้าน	<input type="checkbox"/> 2.8 หัวหน้างาน	<input type="checkbox"/> 2.9 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านทำงานล่วงเวลาของบริษัทหรือไม่ C7

<input type="checkbox"/> 1. ทำงานล่วงเวลา	<input type="checkbox"/> 2. ไม่ทำงานล่วงเวลา
---	--

เฉลี่ยทำงานล่วงเวลากี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์.....

8. จำนวนเพื่อนร่วมงานในสถานที่ทำงาน C8
1. 1-5 คน 2. 6-10 คน
3. 11-15 คน 4. 15 คนขึ้นไป
5. ไม่มีเลย
9. จำนวนผู้บังคับบัญชาในสายงานของท่าน C9
1. 1 คน 2. 2 คน
3. 3 คน 4. 3 คนขึ้นไป
10. ท่านเคยถูกหักค่าแรง อันเกิดจากการทำงานผิดพลาดหรือไม่ C10
1. เคย
- 1.1 มาทำงานสาย 1.2 ขาดงาน 1.3 สูบบุหรี่
- 1.4 ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ 1.5 ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย
2. ไม่เคย
11. หัวหน้าของท่านปฏิบัติตนต่อท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างเท่าเทียมกันใช่หรือไม่ C11
1. ใช่ 2. ไม่ใช่
- หากไม่ใช่ ท่านคิดว่ามาจากสาเหตุใด (โปรดระบุ).....
12. ภาษา/การสื่อสารเป็นเหตุให้ท่านทำงานผิดพลาดหรือทำงานไม่ดีเท่าที่ควรใช่หรือไม่ C12
1. ใช่ 2. ไม่ใช่

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท บี เทค อินดัสตรี จำกัด

แบบสอบถามตอนที่ 4 นี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของท่านในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของท่านที่มีต่องานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ในแต่ละข้อจะมีระดับความพึงพอใจให้เลือกตอบ 5 ระดับคือ

ระดับความคิดเห็น

5	หมายถึง	พอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	พอใจมาก
3	หมายถึง	พอใจปานกลาง
2	หมายถึง	พอใจน้อย
1	หมายถึง	พอใจน้อยที่สุด

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องตรงระดับความพึงพอใจของท่านเพียงคำตอบเดียว กรุณา
อ่านแบบสอบถามอย่างละเอียดและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน</u>						
1) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	D1
2) ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน	D2
3) ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้	D3
4) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	D4
5) ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานของท่านได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	D5
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>	D6
1) เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	D7
2) เพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในหน้าที่ในการทำงาน	D8
3) ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี	D9
4) ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจเป้าหมายในการทำงานที่บริษัทต้องการเป็นอย่างดี	D10
5) มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนหยุด/ลางาน						

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
<u>ลักษณะงานที่ทำ</u>						
1) งานที่ทำมีการวางแผนการทำงานและมีการจัดการอย่างเป็นระบบ	D11
2) ท่านทราบขอบเขตในหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจน	D12
3) งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	D13
4) บริษัทของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมซึ่งจะช่วยให้เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานและความรู้สึกรักดีต่อการทำงาน	D14
5) ท่านรู้สึกชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหรือลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	D15
<u>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>						
1) สถานที่ทำงานหรือบริเวณที่ท่านทำงานมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	D16
2) สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนแยกเป็นแผนกชัดเจน	D17
3) ภายใน โรงงานของท่านมีการขจัดกลิ่นจากสารเคมีให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้	D19
4) สภาพแวดล้อมทั่วไปของบริษัทช่วยกระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน	D20
5) สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบ	D21
<u>ความปลอดภัยในการทำงาน</u>						
1) บริษัทให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน	

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
ความปลอดภัยในการทำงาน (ต่อ)						
2) มีการป้องกันและการฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุภายในสถานที่ทำงาน	D22
3) มีความพร้อมในอุปกรณ์เซฟตี้และท่านได้ใช้ป้องกันขณะทำงานเสมอ	D23
4) สภาพอาคารและสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	D24
<u>กฎระเบียบของบริษัท</u>						
1) บริษัทมีข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง	D25
2) ท่านเข้าใจและยอมรับในกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท	D26
3) ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	D27
4) บริษัทรับฟังความคิดเห็นของท่านก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบต่าง ๆ	D28
5) บริษัทได้แจ้งและชี้แจงเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทกับท่านอย่างชัดเจนในวันแรกก่อนเข้าทำงาน	D29
<u>ค่าตอบแทนที่ได้รับ</u>						
1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง	D30
2) เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ดี	D31
3) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	D32

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	
สวัสดิการของบริษัท						
1) บริษัทได้จัดสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น ชุดยูนิฟอร์ม ที่พักอาศัย รถรับส่ง ประกันภัย ผู้ถือคเคอร์เก็บของส่วนตัว เป็นต้น	D33
2) บริษัทได้จัดสถานที่จอดรถอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ	D34
3) ท่านได้รับการดูแลรักษาเป็นอย่างดีเมื่อเจ็บป่วยจากการทำงาน เช่น การไปเยี่ยม เป็นต้น	D35

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน

โปรดเขียนเครื่องหมาย X หรือกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) **E1**
- 1.1 ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.1**
- 1.2 เพื่อนร่วมงาน ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.2**
- 1.3 ลักษณะงานที่ทำ ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.3**
- 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.4**
- 1.5 ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.5**
- 1.6 กฎระเบียบบริษัท ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.6**
- 1.7 ค่าตอบแทน ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.7**
- 1.8 สวัสดิการ ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.8**
- 1.9 ภาษา/การสื่อสาร ไม่มี มี(โปรดระบุ) **E1.9**
- 1.10 ปัญหาอื่นๆ (ถ้ามี) **E1.10**

2.ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

...ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม...

นางสาวนิตยา เกษตรกาลาม์

ผู้วิจัย

