

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต

บริษัท ABC จังหวัดระยอง

Job Satisfaction of Production Staff

: ABC Company, RAYONG

พัชณิกา นุกันยา

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Patchanika Nukanya

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน จากจำนวนประชากรทั้งหมดทั้งหมด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดกลุ่มตัวอย่างของจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน เครื่องมือแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.936 และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ T-test สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 211 คน ร้อยละ 94.2 และเพศหญิงจำนวน 13 คน ร้อยละ 5.8 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 165 คน ร้อยละ 73.7 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 56 คน ร้อยละ 25.0 และอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.3 พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงาน Team associates มากที่สุด จำนวน 183 คน ร้อยละ 81.7 รองลงมาตำแหน่ง Team Leader จำนวน 29 คน ร้อยละ 12.9 และตำแหน่ง Supervisor/Engineer/ Senior Engineer น้อยที่สุด จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.4 ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานไลน์ประกอบจำนวน 140 คน ร้อยละ 62.5 รองลงมาหน่วยงานไลน์เครื่องยนต์จำนวน 53 คน ร้อยละ 23.7 และหน่วยงานชิ้นส่วนก่อนประกอบจำนวน 31 คน ร้อยละ 13.8 ตามลำดับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงาน (Job) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ผลการทดสอบเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ การทำงาน พนักงานฝ่ายผลิต

## **ABSTRACT**

The objectives of this research are (1) to study the level of job satisfaction of the production staff of ABC Company, Rayong Province, (2) to compare the level of job satisfaction of the production staff of ABC Company, Rayong Province. Classified by personal factors, including gender, age, job title, department from the total population multi-stage sampling was used. The samples used in this research were Determine the sample group from Taro Yamane's formula. There are 224 samples. The reliability of the questionnaire is 0.936 content validity check from a qualified person. The statistics used in the descriptive statistics analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistics were T-test, ANOVA, statistical analysis. One-way ANOVA when found a statistically significant difference at the 0.05 level, using a paired test by LSD method.

The results of the general data analysis of the respondents were divided into 211 males, 94.2% and females, 13 people, 5.8%, most of them aged 25-35 years, 165 people, 73.7%, followed by younger than 25 years. Number of 56 people, 25.0% and over 35 years old, number of 3 people, 1.3% Most of the employees were in the team associates position, the highest number of 183 people, 81.7%, followed by the team leader position of 29 people, 12.9% and the position of Supervisor/Engineer/Senior Engineer, the least number of 12 people, 5.4%, most of them in the department. Assembly line work of 140 people, 62.5%, followed by the engine line department of 53 people, 23.7%, and the pre-assembly parts department of 31 people, 13.8%, respectively. The overall work satisfaction of the production staff was at a high level. consisted of overall job satisfaction at a high level and satisfaction in each aspect was at a high level in 5 aspects, namely achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement. Satisfaction with the overall job environment was at a high level in 5 aspects, company Policy and Administration, relationship with supervisor, relationship with peers, compensation, working conditions. Results of the comparison test of job satisfaction of production staff, ABC Company, Rayong Province, found that employees with different personal factors, such as gender, age, job title, and department had no difference in work satisfaction. not statistically significant.

**Keywords:** Satisfaction, work, production worker

## บทนำ

พนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับองค์กร ด้วยเหตุผลที่พนักงานเป็นผู้ทำงานในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจ พนักงานที่มีความสุขในการทำงาน และได้รับการยกย่องและการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น และสามารถสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงได้

การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับองค์กรในการวัดและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นความสำคัญของการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รวมถึงดังนี้ ช่วยปรับปรุงคุณภาพการทำงานของพนักงาน การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้องค์กรสามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ การประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานช่วยให้องค์กรมีข้อมูลที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและลดความไม่พอใจของลูกค้า ช่วยสร้างสภาพทางจิตใจของพนักงาน การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าและมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสุขทางจิตใจและสร้างวัฒนธรรม นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับพนักงานยังช่วยให้องค์กรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในตลาดแรงงาน ซึ่งอาจช่วยดึงดูดผู้สมัครงานที่มีความสามารถและประสบการณ์มาทำงานในองค์กร การมีพนักงานที่พึงพอใจในการทำงานยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสร้างและบริหารบุคลากร เนื่องจากจะลดปัญหาการลาออก ลดการลาป่วย และเพิ่มผลผลิตในงานของพนักงานแต่ละคน

จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยอง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิต เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตให้พนักงานมีความพึงพอใจในปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของ บริษัท ABC จังหวัดระยอง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีหน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง จำนวน 509 คน (อ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลเดือนมีนาคม 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยวิธีการของยามาเนที่ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณตามสูตรต่อไปนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

เมื่อ

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5%

แทนค่าดังนี้

$$n = \frac{509}{1+509(0.05^2)} = 224 \text{ คน}$$

จากการคำนวณการสุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยจำแนกประชากรตามหน่วยงานสายการผลิต

ขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานฝ่ายผลิตจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
[1] ไลน์ชิ้นส่วนก่อนประกอบ	71	14%	31
[2] ไลน์เครื่องยนต์	120	24%	53
[3] ไลน์ประกอบ	318	62%	140
รวม	509	100%	224

ขั้นที่ 3 ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยเลือกผู้ที่เต็มใจและสะดวกจะตอบแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เพื่อให้ได้ผลของการศึกษาที่น่าเชื่อถือมากที่สุด และทำการเริ่มส่งแบบสอบถามออนไลน์ตั้งแต่วันที่ 5 – 30 เมษายน 2566

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

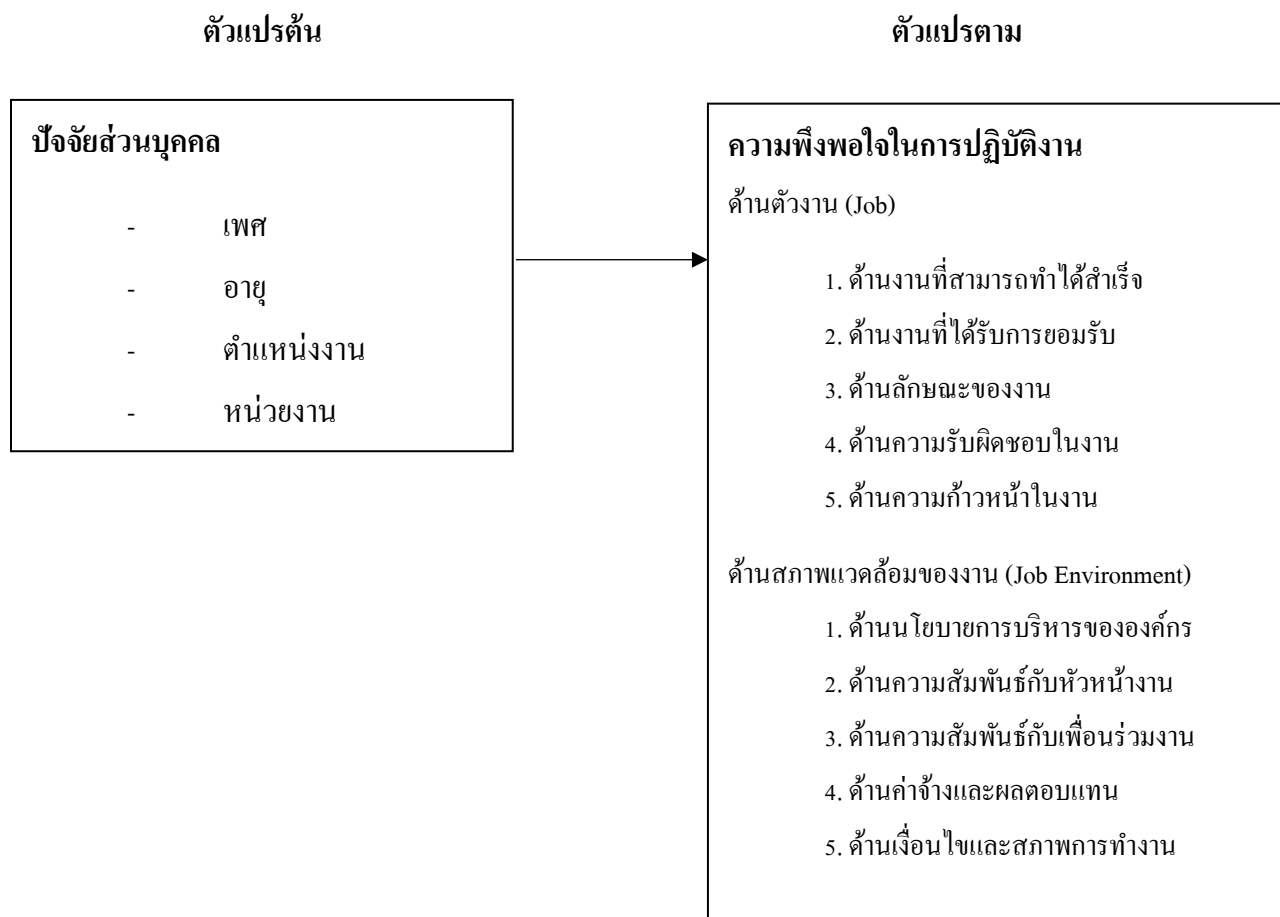
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC จังหวัดระยอง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ABC จังหวัดระยอง
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านตัวงาน (Job) และด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) เพื่อยกระดับความพึงพอใจของพนักงาน

### กรอบแนวคิด



## ทบวรรณกรรม

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory, 1959)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนา โดยเฟรดริก เฮิร์ตซ์เบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปีค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปีค.ศ. 1960-1969 ตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานจะถูกแยกและทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้โดยเฮิร์ตซ์เบิร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่างๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์การจากทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกินทัศนคติความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮิร์ตซ์เบิร์กและคณะได้นำวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยกำจัดหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยกำจัดเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)** เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 งานที่ทำได้สำเร็จ คือการที่สามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวังไว้ และสามารถใช้ความคิดของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มความสามารถ

1.2 งานที่ได้รับการยอมรับ คืองานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือของบุคคลอื่น ๆ รวมถึง ช่วยให้ดำรงเลี้ยงชีพได้อย่างภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ คือลักษณะของงานตรงกับขอบเขตเนื้อหาของงานที่ได้ตั้งไว้ มีการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำทหายและจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ คืองานที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ มีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

1.5 งานที่มีความก้าวหน้า คืองานที่มีเส้นทางการเจริญเติบโต สามารถสร้างสรรค์ผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานได้

**2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการการบริการงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2.2 การปกครองบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.5 เงินเดือน หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน



2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงในองค์กร

ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไป เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง โดยอาศัยองค์ประกอบของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ “แรงจูงใจ 2 ปัจจัย เป็นพลังนำสู่ความสำเร็จ” ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่าได้โดยง่าย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form การศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เก็บ (Try out) จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นจากโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่น

จึงนำไปแจกแบบสอบถามจำนวน 224 ชุด ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวนแล้วจึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม จัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามและตั้งค่าการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง ในด้านตัวงาน (Job) และในด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) ใช้วิธีหาค่า ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้สถิติ T-Test

สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติ ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 3 ใช้สถิติ ANOVA

สมมติฐานข้อที่ 4 ใช้สถิติ ANOVA

## ผลการวิจัย

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 ส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน Team associates มากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 อยู่ในหน่วยงานไลน์ประกอบจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ( $\bar{X} = 3.83$ ) อยู่ในระดับมาก ด้านตัวงานพนักงานมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) และด้านสภาพแวดล้อมของงานมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ )

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานด้านตัวงานโดยรวม ( $\bar{X} = 3.93$ ) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่ได้รับ การยอมรับ ( $\bar{X} = 4.36$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.46$ ) ตามลำดับ

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของงานโดยรวม ( $\bar{X} = 3.72$ ) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.30$ ) รองลงมา ระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจปานกลางคือด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ( $\bar{X} = 3.27$ ) ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศพบว่าพบชาย ( $\bar{X} = 3.84$ ) ร้อยละ 94.2 มีความพอใจรวมมากกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.69$ ) ร้อยละ 5.8 จำแนกตามอายุพบว่าแต่ละช่วงอายุมีความพึงพอใจรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 3.97$ ) ร้อยละ 25.0 ,อายุ 25-35 ปี ( $\bar{X} = 3.78$ )

ร้อยละ 73.7 และอายุมากกว่า 35 ปี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่าทุกตำแหน่งงานโดยรวมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่ง Team associates ร้อยละ 81.7 มีความพึงพอใจรวมมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) รองลงมาตำแหน่ง Supervisor/Engineer/Senior Engineer ร้อยละ 5.4 ( $\bar{X} = 3.82$ ) และตำแหน่ง Team Leader ร้อยละ 12.9 ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ จำแนกตามหน่วยงานพบว่าทุกหน่วยงานโดยรวมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานไลน์ชิ้นส่วนก่อนประกอบมีความพึงพอใจโดยรวมมากที่สุด ร้อยละ 13.8 ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาหน่วยงานไลน์ประกอบ ร้อยละ 23.7 ( $\bar{X} = 3.82$ ) และหน่วยงานไลน์เครื่องยนต์ ร้อยละ 62.5 ( $\bar{X} = 3.76$ ) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน หน่วยงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีเพศที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีเพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีอายุที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงาน Team Leader มีความพึงพอใจน้อยกว่า พนักงานฝ่ายผลิตตำแหน่ง Team associates อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงาน Team Leader มีความพึงพอใจน้อยกว่า พนักงานฝ่ายผลิตตำแหน่ง Team associates อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงาน Team Leader มีความพึงพอใจน้อยกว่า พนักงานตำแหน่ง Team associates อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีหน่วยงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเพราะบริษัทมีวัฒนธรรมความเท่าเทียม ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิเสธการเลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอปสัน พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า เพศของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของสร้อยรุ้ง หิรัญรักษ์ (2563) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัด สมุทรปราการ พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จังหวัดระยองที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเพราะบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกช่วงอายุได้แสดงความสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนพัฒนาทักษะการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ (2564) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอปสัน พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า เพศของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของสร้อยรุ้ง หิรัญรักษ์ (2563) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัด สมุทรปราการ พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านงานที่ได้รับการยอมรับพบว่าตำแหน่งงาน Team associates มีความพึงพอใจมากกว่าตำแหน่งงาน Team Leader เนื่องจากพนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของการผลิตรถจักรยานยนต์ระดับโลก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของแผนกที่ช่วยให้งานในส่วนรวมลุล่วงไปด้วยดี และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำได้อย่างเปิดเผยและเป็นที่ยอมรับ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กรพบว่าตำแหน่งงาน Team associates มีความพึงพอใจมากกว่าตำแหน่งงาน Team Leader เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย ด้านคุณภาพ ด้านการส่งมอบ ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านต้นทุน ด้านพลังงาน สามารถปฏิบัติได้จริง มีแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีช่องทางการสื่อสารให้พนักงานสามารถติดตามได้ ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงานพบว่าตำแหน่งงาน Team associates มีความพึงพอใจมากกว่าตำแหน่งงาน Team Leader

พนักงานฝ่ายผลิตที่มีหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ABC จังหวัดระยอง สามารถสรุปประเด็นสาระสำคัญเป็นข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ด้านตัวงาน (Job)

1. ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ (Achievement) พบว่าหัวข้อปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาการมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่ง โดยอาจสำรวจปริมาณงานในแต่ละตำแหน่งงานว่าปัจจุบันสิ่งที่พนักงานพึงพอใจน้อยนั้นเกิดจากปริมาณงานมากเกินไปหรือปริมาณงานน้อยเกินไป หากปริมาณงานมากเกินไปบริษัทควรทบทวนการมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่ง โดยอาจพิจารณาจากตำแหน่ง Team Leader เนื่องจากมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ส่วนปริมาณงานที่น้อยเกินไปควรใช้ Job Enlargement หรือ การเพิ่มปริมาณงาน นั้น เป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ลักษณะของงานมีมูลค่างานเพิ่มขึ้น โดยการจัดการฝึกอบรมพัฒนาทักษะเพิ่มความชำนาญทำให้พนักงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง

2. ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ (Recognition) พบว่าหัวข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สามารถทำได้อย่างเปิดเผยและเป็นที่ยอมรับ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นบริษัท ควรให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นการแสดงออกถึงการรับรู้ถึงความสำเร็จรวมไปถึงการชื่นชมผลลัพธ์ การประสบความสำเร็จของงาน เช่น นำผลงานของพนักงานมานำเสนอในพื้นที่กิจกรรม Townhall ด้วยการให้เป็นรางวัลเพื่อยกย่อง ชื่นชม พนักงานก็จะมีภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

3. ด้านลักษณะของงาน (Work itself) พบว่าหัวข้องานที่ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรจะทดสอบระดับความรู้ความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน และจัดฝึกอบรมทักษะการทำงานให้พนักงาน ได้มีความรู้ความสามารถกับงานที่ปฏิบัติ

4. ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) พบว่าหัวข้อท่านรับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับหนึ่งมีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของงานและอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) พบว่าหัวข้อตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งได้ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการพัฒนาสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม มีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นในตำแหน่งงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ Team Leader, Team associates และ supervisor/Engineer/Senior Engineer ตามลำดับ เพื่อจูงใจให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในงาน

#### **ด้านสภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)**

1. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) พบว่าหัวข้อผู้บริหารมีช่องทางการสื่อสาร นโยบาย เป้าหมาย และผลการดำเนินการ ให้พนักงานสามารถติดตามได้ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรมีช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายในยุคปัจจุบัน อาจมีช่องทางออนไลน์ผ่านระบบมือถือ เช่น Line office เพื่อสื่อสาร นโยบาย เป้าหมายและผลการดำเนินการของบริษัท เพื่อให้พนักงานสามารถติดตามได้และสามารถนำนโยบาย เป้าหมาย ไปปฏิบัติได้สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท

2. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor) พบว่าหัวข้อท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้าของท่านได้ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัวของท่าน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรมีกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างระดับหัวหน้างานและพนักงาน เช่น จัดกิจกรรมนอกสถานที่การทำงาน กิจกรรมรื่นเริงเพื่อสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง เพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานกล้าเปิดใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) พบว่าหัวข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น ห้องสวัสดิการ ห้องพักผ่อนร่วมกัน กิจกรรมกีฬา เพื่อให้พนักงานได้พบปะกัน เกิดความเข้าใจอันดี สร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงาน สร้างความสามัคคี พึงพาอาศัย สนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน (Compensation) พบว่าความพึงพอใจโดยรวมด้านค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาในเรื่องเงินเดือนให้เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของพนักงานและสอดคล้องกับสภาพการณ์ค่าครองชีพในปัจจุบัน ในเรื่องสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่นการใช้บริการฟิตเนส สนามกีฬา สระว่ายน้ำ ควรมีการสำรวจความสะดวกสบาย ความต้องการการใช้บริการด้านนันทนาการเพิ่มเติม เพื่อจัดสรรสวัสดิการให้สอดคล้องกับ ข้อมูลประวัติของพนักงาน (Profile) ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น Customize ให้ตรงตามช่วงอายุ เพศ Life Style ลักษณะงานครอบคลุมกับพนักงานทุกคน ตรงกับความต้องการของพนักงาน ทำให้สามารถครองใจ สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้

5. ด้านเงื่อนไขและสภาพการทำงาน (Working Conditions) พบว่าหัวข้อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในการทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรสำรวจสภาพแวดล้อมการทำงานในบริษัท เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ โดยอาจมุ่งเน้นในหน่วยงานที่มีความพึงพอใจน้อยได้แก่ ไลน์ประกอบ ไลน์ชิ้นส่วนก่อนประกอบ และไลน์เครื่องยนต์ ตามลำดับ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- [1] นวรัตน์ สมานคิตธรรม และวรรณารด แสงมณี. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยซัมมิท มิท ชูบะ อีเล็กทริก แมนูแฟ็คเจอร์ริง จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 15
- [2] ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ. (2564). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเอปสัน พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด .คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [3] พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อีเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- [4] วิวัฒน์ เครือดวงคำ.(2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [5] สรลนุช หิรัญรักษ์. (2563).การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ .คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.