

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในเทคนิคอุตสาหกรรม ภาคเหนือ ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในเทคนิคอุตสาหกรรมภาคเหนือ และปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานในเทคนิคอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง โดยแบ่งตามตำแหน่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานระดับบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาในรูปความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 69.5 โดยมีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี และจบการศึกษาในระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่าร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 5000-10000 บาท และเคยย้ายงานร้อยละ 34.5 โดยที่เหตุผลในการย้ายงาน 3 อันดับแรกคือ ผลตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัทพนักงานระดับปฏิบัติการได้ทำงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมามากถึง ร้อยละ 60

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น วุฒิการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ ความสามารถ เป็นต้น พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาร้อยละ 57 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบร้อยละ 56.4 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถร้อยละ 52 และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับประสบการณ์ร้อยละ 50.5

ความพอใจในงานโดยรวมของพนักงานหาได้จากค่าเฉลี่ยระดับความพอใจในด้านต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้พนักงานมีความพอใจในปัจจัย 2 ด้านในระดับมากที่สุดคือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และพนักงานมีความพอใจในระดับปานกลางในปัจจัยด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ สวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบจำลองโลจิสต์ที่ระดับนัยสำคัญ 95 % พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานโดยรวมได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ความพอใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา สวัสดิการที่ได้รับ

ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน จะพิจารณาจากเหตุผลในการย้ายงานและความพอใจที่น้อยที่สุดในด้านต่าง ๆ จากข้อมูลปัจจัยที่พนักงานมีความพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ได้รับ และ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

This study sought to understand factors affecting job satisfaction of workers employed in the Northern Region Industrial Estate and the underlying problems and constraints. Questionnaire was used to collect information from 200 samples of workers at the operational, supervision and executive levels. Analysis was based on the results of descriptive statistics and regression application.

The majority of samples under study were found to be working at operational level (69.5%) in 20-29 year-old age group and high school graduate (42.5%), earn 5,000-10,000 baht monthly income and have changed their job before (34.5%), their most important reasons for getting employment elsewhere were the low income or compensation from the previous employment, their dissatisfaction with the welfare given by the company and their feeling uncertain about the company's security. As high as 60% of the workers at the operational level got employed for the jobs that were not related to their educational background.

On the question concerning the compatibility between their salary level and such factors as education, responsibility and capacity, most respondents were of the opinion that their salary levels were reasonable compared to their educational attainment (57%), responsible functions (56.4%), capability (52%) and experience (50.5%).

The overall satisfaction was assessed to be at moderate level on the average. The factors which the workers were highly satisfied were relationship with their colleague, and relationship with their subordinates. Seven factors rates as moderately satisfactory include line of supervision job characteristics and scope, job achievement, worker's relationship with head of the work unit, job responsibility, welfare, and career advancement.

The regression analysis based on logit model application revealed that the factors contributing to overall job satisfaction at 5% statistically significant level included job characteristics and scope, job achievement, job responsibility, relationship with head of the work unit, relationship with colleague, line of supervision and welfare provision.

The problems was constraints affecting the level of job satisfaction were considered in the criteria of reasons for changing job and least satisfactory factors, and they appeared to be the factors of career advancement, welfare, and job responsibility.