

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 357 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า One Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 357 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาชั้นสูงสุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ทำงานในแผนกการผลิตที่ 2 มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี อายุการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท เคยทำงานบริษัทแห่งอื่นมาก่อน โดยเคยย้ายที่ทำงานมาแล้ว จำนวน 1 ครั้ง

สาเหตุที่เคยลาออกจากบริษัทเดิม ลำดับแรก คือ เงินเดือนน้อย รองลงมาคือ รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน เป็นต้น และสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้าง

สาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัท ชานา ไมโครอิเล็คทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในลำดับแรกเพราะมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน รองลงมาคือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าที่อื่น

5.1.2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธานีไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูนในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบดังนี้

1) ด้านการประสบผลสำเร็จในงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อความรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และการได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่องานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้อันได้ศึกษามา

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่อการได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม

5) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ รองลงมาคือ การได้รับความ

เชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม และการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ

6) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ บริษัทที่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ รองลงมาคือ บริษัทที่มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน และบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป

5.1.3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร รองลงมาคือ บริษัทที่ชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และบริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ และบริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี

2) ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน รองลงมา การได้รับความสนิสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน

5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

6) ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ

7) ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อบริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ รองลงมาคือ บริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ และบริษัทที่มีความมั่นคง นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อบริษัทที่มีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน และบริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

8) ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับบริษัท รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น และตนเองสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว

9) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อสภาพแวดล้อมอาคารของ บริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า - ออก และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร



ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย

10) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวแทน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก และเงินเดือน

5.1.4 ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ รองลงมาคือ ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านปัจจัยบำรุงรักษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ลำพูน ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รองลงมาคือ นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่เป็นที่พึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

5.1.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ได้แก่ บริษัทควรปรับค่าแรง โบนัส และสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้พนักงานรายวันได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีเวลาพักการทำงานหลังจากที่ทำงานไปแล้ว 2.30 ชั่วโมง ระยะเวลาในการพักควรมีประมาณ 15 – 20 นาที ปรับปรุงโรงอาหารให้กว้างขวาง มีที่นั่งเพียงพอ และมีจุดจำหน่ายอาหารที่หลากหลาย ปรับปรุงห้องน้ำที่กว้างขวาง สะอาด และเพียงพอต่อการใช้งานของพนักงานรายวัน เปลี่ยนระบบวันทำงานแบบหยุดทำงานวันเสาร์เว้นวันเสาร์ และหยุดทำงานวันอาทิตย์ เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อน และผ่อนคลายจากการทำงานหนักมาทั้งอาทิตย์ มีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้แก่พนักงานที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้เป็นพนักงานรายเดือนของบริษัท เพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเป็นระยะเวลานาน เป็นต้น

5.1.6 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สำหรับคุณลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน

1) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ สำหรับแผนงานที่แตกต่างกันพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามแผนงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่า พนักงานที่ทำงานในแผนกที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1 แผนกคลังสินค้า และแผนกการผลิตที่ 3 มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานรายวันที่ทำงานในแผนกที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1 แผนกคลังสินค้า และแผนกการผลิตที่ 3 มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่ทำงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพ

2) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน สำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน สำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละประเด็นของด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ในประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ พนักงานรายวันที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า แผนกการผลิตที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1

และแผนตรวจสอบคุณภาพ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ขณะเดียวกันพนักงานรายวันที่ทำงานในแผนกการผลิตที่ 3 มีความพึงพอใจที่ต่ำสุด

3) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นของด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบดังนี้

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็นการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องมีการควบคุม และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็นบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานรายวันได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานรายวันทุกคนเท่าเทียมกัน บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

4) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน สำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบภาพรวมของความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธานี ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ในประเด็นแผนกบุคคล-ธุรการระบุ โครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับ

บัญชา และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี มากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในประเด็นสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิสภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

5) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน พบว่า ในประเด็น งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็น การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสดูแลงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

6) การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ในประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ในประเด็นการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันของบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factors) ทั้งนี้ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation factors) คือ ปัจจัยแรงจูงใจตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาส และด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานพอใจในงาน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านการประสพผลสำเร็จในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ และผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้

ทำการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาคความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส เซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาคความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส เซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา คความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส เซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ และผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่

ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาคความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิส เซส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานแต่ละด้านสอดคล้องกับผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ด้านความมั่นคงในงาน ถือเป็นปัจจัยบำรุงรักษาลำดับแรกที่สุดที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อความที่ ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันทร์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด

จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันท์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน ส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านกรบ้งกับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญประภา ชูษณะทัศน์ (2546) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในส่วนการ ผลิตบริษัทไทยโอซูก้า จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ครอบคลุมเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับบริษัท รองลงมาคือ ครอบคลุมมีความอบอุ่นตนเองสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ และมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ผลการศึกษาในด้านตำแหน่งงานนั้น ไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาด้านนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานลำดับสุดท้ายที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จงกลณี จันท์ทะเล (2548) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน ส่วนการผลิตบริษัท จอร์จ เจนเซน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ วนาโรจน์ (2552) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน มีประเด็นข้อค้นพบ ดังนี้

5.3.1 ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ค้นพบว่า

ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นพนักงานรายวันที่ผ่านมา บริษัทยังไม่ให้ความสำคัญในการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นให้แก่พนักงาน ได้อย่างเหมาะสมในระดับน้อย (จากตาราง 4.18)

ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบำรุงรักษาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า การให้สวัสดิการของบริษัทโดยการให้เงินโบนัสประจำปี เงินรางวัลพิเศษ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (จากตาราง 4.29)

5.3.2 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สำหรับคุณลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน ค้นพบว่า

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านแผนกงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่า พนักงานที่ทำงานในแผนกที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1 แผนกคลังสินค้า และแผนกการผลิตที่ 3 มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกตรวจคุณภาพ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่ทำงานในแผนกที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1 แผนกคลังสินค้า และแผนกการผลิตที่ 3 มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของตนเอง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในแผนกตรวจคุณภาพ

ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ใน

ประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ พนักงานที่ทำงานในแผนกคลังสินค้า แผนกการผลิตที่ 2 แผนกการผลิตที่ 1 และแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ขณะเดียวกันพนักงานที่ทำงานในแผนกการผลิตที่ 3 มีความพึงพอใจที่ต่ำสุด

สาเหตุที่พนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ที่ทำงานในแต่ละแผนกมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะการทำงานของแต่ละแผนกมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับงานในแต่ละแผนก อาศัยความชำนาญ และประสบการณ์การทำงานของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่ทำงานในแผนกที่ 1 – 3 และคลังสินค้า ลักษณะงานจะไม่ค่อยมีความซับซ้อนมากนัก ขณะที่พนักงานที่ทำงานในแผนกตรวจสอบคุณภาพ จะต้องทำหน้าที่ในการตรวจสอบคุณภาพของงานอย่างละเอียด ซึ่งพนักงานที่ทำงานในแผนกนี้ จะต้องทำงานอย่างละเอียด รอบครอบ เพื่อให้งานทุกชิ้นงานที่ผ่านการผลิตมานั้น ได้รับการรับรองว่ามีคุณภาพ สามารถจัดส่งออกจำหน่ายยังท้องตลาดได้ ซึ่งจากปัจจัยเหล่านี้ อาจเป็นประเด็นหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็นการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็นบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี และพนักงานที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี

ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ในประเด็นแผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา และการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี มากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในประเด็นสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิสภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

สาเหตุที่พนักงานรายวันบริษัทธานี ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่ที่มีอายุการทำงานกับบริษัทไม่เกิน 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานานเกิน 1 ปีขึ้นไปนั้น เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่กำลังเข้ามาทำงานกับบริษัท เป็นกลุ่มวัยทำงานที่กำลังจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. และปวส. มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี ที่กำลังเริ่มทำงาน ยังไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานของบริษัท เมื่อได้ทำงานแล้ว จึงเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ประกอบกับยังไม่คุ้นเคยกับระบบการบังคับบัญชาของบริษัท นอกจากนี้เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ เจอสภาพการทำงานใหม่ๆ จึงยังไม่เกิดความเบื่อหน่าย ขณะเดียว เมื่อทำงานกับบริษัทนานๆ เข้า เจอสภาพการทำงานแบบเดิม ระบบการบังคับบัญชาเหมือนเดิม อาจส่งผลให้พนักงานที่อายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี อาจมีระดับความพึงพอใจที่ลดลงได้เช่นกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน พบว่า ในประเด็นงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ในประเด็น การมีโอกาสดำเนินการได้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ในประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และบริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่า ในประเด็นการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในระดับที่สูงกว่าพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท

จากการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานรายวันบริษัทสาขา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูง ระหว่าง 12,001- 15,000 บาท มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจต่อบริษัทแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่สูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 12,000 บาทลงมา เนื่องจาก พนักงานรายวันกลุ่มที่มีรายได้สูง เป็นกลุ่มพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานาน ส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่า 5 ขึ้นไป จนได้รับการไว้วางใจจากบริษัทให้ทำงานกับบริษัทอยู่ต่อไป ในแต่ละปีจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจากบริษัทด้วย จึงส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้สูง จะมีความพึงพอใจที่สูงกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจมากอยู่แล้วแต่จะกระตุ้นเสริมให้พนักงานพึงพอใจมากขึ้นไปอีก โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน เช่น เพิ่มให้พนักงานจัดตั้งกลุ่มย่อยในการพัฒนาปรับปรุงการผลิตงานแล้วนำเสนอต่อหัวหน้างานและผู้จัดการถึงผลก่อนและหลังของการปรับปรุงก่อนเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จมากขึ้น จัดกิจกรรมฝึกอบรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เพื่อให้พนักงานรายวันได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ควรให้พนักงานได้รับการยอมรับให้ความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน และเมื่อพนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงานบ่อย และไม่มาสาย บริษัทควรกล่าวยกย่องชมเชยโดยติดบอร์ดประกาศให้เป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน ประจำ 6 เดือน ประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายวันทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อประเมินความถนัดในงานที่พนักงานรายวันรับผิดชอบอยู่ และเพื่อจัดสรรให้พนักงานทำงานในแผนกที่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้เรียนมา เช่น การดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงานรายวัน มีการกำหนดคุณสมบัติของงานในแต่ละแผนกอย่างชัดเจนว่า มีการศึกษาในระดับใด จบสาขาวิชาใด เป็นต้น แล้วรวบรวมคุณสมบัติของพนักงานแต่ละกลุ่มเพื่อที่นำไปเทียบกับงานที่ตรงกับความถนัดของพนักงานเพื่อจัดสรรวางแผนโยกย้ายให้ตรงกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่ง เงินค่าจ้างรายวันให้แก่พนักงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะงานแต่ละชนิดมีความยากง่ายไม่เหมือนกัน และบริษัทควรกำหนดคู่ทางในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน เช่น พนักงานรายวันที่ทำงานครบทุกๆ 3 ปี 5 ปี 7 ปี จะมีการพิจารณาปรับขึ้นเงินค่าจ้างรายวัน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานรายวันทราบถึงลำดับขั้นตอน

และทำให้เกิดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า และโอกาสในด้านความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่พนักงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ควรมีการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่น ให้หัวหน้างานประเมินผลงานบ่อยขึ้นจาก 1 ครั้งต่อปีเป็น ประเมินผลทุกๆ 3 เดือน แล้วนำผลการประเมินมารวมกันในตอนสิ้นปี จะทำให้การประเมินผลตรงความเป็นจริงมากในการประกอบการปรับตำแหน่งของพนักงาน โดยบริษัทจะมีตำแหน่งรองรับเช่น ผู้ช่วยผู้ฝึกสอนฝ่ายผลิต ผู้ฝึกสอนฝ่ายผลิต ผู้ช่วยหัวหน้าไลน์การผลิต หัวหน้าไลน์การผลิต เป็นต้น

2) ปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ควรมีการพิจารณาปรับปรุงนโยบายด้านการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานรายวันให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน อย่างน้อยควรมีการพิจารณาปรับปรุงทุกๆ 1 – 2 ปี ตลอดจนเปิดโอกาสกลุ่มพนักงานรายวันรายวันได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความต้องการ ความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายของบริษัทด้วย

ด้านการบังคับบัญชา หัวหน้างานควรมีความเป็นกลางในการพิจารณาผลงานของพนักงาน จากที่ใช้การพิจารณาผลงานโดยหัวหน้างาน ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการย่อยทำงานร่วมในการพิจารณาผลงานของพนักงาน ซึ่งคณะกรรมการย่อยร่วมควรประกอบด้วย ผู้บริหาร และหัวหน้าพนักงานในแต่ละฝ่าย แล้วใช้อัตราส่วน 50/50 ในการให้คะแนนพิจารณาผลงาน จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้นที่การประเมินผลงานไม่มีการ โอนเอียงหรือไม่ยุติธรรม

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หัวหน้างานควรเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพกับพนักงานมากยิ่งขึ้น เช่น จากที่มีการจัดกิจกรรมภายในทั้งกีฬาสีปีละ 1 ครั้ง ควรเพิ่มจำนวนครั้งเป็นสองครั้งโดยให้ชนิดของกีฬาที่แตกต่างกัน แล้วเพิ่มการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานและหัวหน้างานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานเป็นทีม หรือมีกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำร่วมกัน เช่น จัดทัศนศึกษาดูงานและทำกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้ช่วยเหลือกันเพื่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ควรคัดเลือกตัวแทนพนักงานทุกแผนกในบริษัทมาร่วมทำกิจกรรมการตรวจสอบภายใน เช่น กิจกรรมการตรวจสอบ 5ส โดยให้คณะกิจกรรมนี้ตรวจสอบทุกแผนก เพื่อให้แต่ละแผนกทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและคอยช่วยเหลือกัน

ด้านตำแหน่งงาน ควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงานและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถโดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทดสอบงานที่อยากจะทำ เพื่อที่จะได้มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จะมีทั้งการทดสอบที่จะย้ายแผนกการผลิตอื่นที่ตรงกับความถนัดหรือทดสอบเพื่อที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานรายเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรระบุความชัดเจนในกรณีที่งานผลิตลดลงทางบริษัทจะอย่างไร เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว จารการที่มีการฝึกอบรมทางด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มการฝึกอบรมในหัวข้อการบริหารเงินส่วนบุคคลให้พนักงานรายวัน เพื่อที่จะได้วางแผนการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและดูแลครอบครัวได้

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ควรเพิ่มรายการอาหารประจำภาคหรือท้องถิ่นหมุนเวียนกันไป เนื่องจากพนักงานมาจากหลายจังหวัด เพื่อให้พนักงานได้รับประทานอาหารพื้นบ้านของตัวเอง และโรงอาหาร ควรเพิ่มจุดบริการอาหารและเครื่องดื่มที่มีชนิดที่หลากหลายมากขึ้น มีมุมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อให้พนักงานรายวันได้ผ่อนคลายช่วงพัก ควรเพิ่มที่ออกกำลังการฟิตเนสทั้งในห้องและกลางแจ้งเพื่อให้พนักงานได้ใช้ออกกำลังกายหลังจากเลิกการปฏิบัติงานแล้ว

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรเพิ่มรางวัลพิเศษกลุ่ม สำหรับพนักงานในแผนกหรือสายการผลิตนั้นทำงานได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการปรับขึ้นเงินรางวัลพิเศษ สำหรับพนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี ไม่ใช่สิทธิลา มาทำงานตรงต่อเวลา และควรเพิ่มการประกันชีวิตกลุ่มครอบครัวให้กับครอบครัวของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานอุ่นใจที่ครอบครัวได้รับการคุ้มครองจากประกันชีวิตเป็นต้น