

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้างนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครปฐม 3) เปรียบเทียบระดับความความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม 4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกับระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 อายุ 25 – 28 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 สถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รายได้ประจำต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และประสบการณ์การทำงาน 4 – 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5

2. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

3. ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมีระดับความพึงพอใจมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจปานกลาง และส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านจริยธรรมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจน้อย

4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของด้านการวางแผน ด้านการนำ และการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน และส่วนเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพบว่า อายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกัน สถานภาพแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน รายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ด้านจริยธรรมในการทำงานแตกต่างกัน และส่วนเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจของพนักงานไม่แตกต่างกัน

6. ระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า พนักงานจำนวน 25 คน ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มากที่สุด คือ ควรมีการปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นทุก ๆ ด้าน

จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ ควรมีการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ ควรมีการปรับปรุงทางด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดีกว่านี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ ควรมีการสอนหรือถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และควรมีการแบ่งสายงานบังคับบัญชาให้ชัดเจนกว่านี้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในด้านการวางแผนด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวราภรณ์ หนูดำ (2550 : บทคัดย่อ) การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด พบว่า มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน ด้านการใช้สิทธิพลหรือการจูงใจ และด้านการประสานงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนยากที่กิจกรรมทุกประเภทจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ส่วนการจัดองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน อาจเนื่องมาจากการจัดองค์การ เป็นการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานกับบุคคลการจัดองค์การ เป็นการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงานกับบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงาน สำหรับการใช้อิทธิพลแรงจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอาจเนื่องมาจากองค์การหรือหน่วยงานทุกชนิด จำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชาอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ เพราะอำนาจการบังคับบัญชา ช่วยให้คำสั่งต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานทุกหน่วยต้องมีอำนาจที่จะกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีเทคนิควิธีการที่ดี เพื่อดำเนินการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อประโยชน์แก่ หน่วยงานและการควบคุมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ อาจเนื่องมาจากการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลดูเป็นระยะ ๆ ว่าผู้ปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากผลงานที่ปรากฏออกมาและประเมินค่าได้แล้วก็จะมีการเสริมหรือแก้ไขปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานเกิด

ประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารควรนำวิธีการประเมินผลงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรหรือพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้แก่บุคลากรในหน่วยงานตลอดจนใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน เพื่อปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ หนูคำ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของดลยา วุฒิวิวัฒน์กุล (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านจริยธรรมในการทำงานมีระดับความพึงพอใจน้อย

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

3.1 เพศและอายุของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าเพศชายและเพศหญิง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เป็นผลต่อการตัดสินใจในด้านการบริหารจัดการเป็นในแนวเดียวกันทั้งหมด อาจยังมีความเข้าใจน้อยไปในด้านการบริหารจัดการ

3.2 สถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเป็นอิสระและไม่อยากใ้ใครควบคุมได้ง่าย แต่ผู้ที่มีสถานภาพสมรสและหม้าย/หย่าร้าง ต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพมากกว่า

3.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ต่ำกว่า และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี ขึ้นไป

3.4 ตำแหน่งงานและรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีตำแหน่งงานผู้ปฏิบัติการมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแตกต่างจากผู้ที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ

และผู้บังคับบัญชาหรือวิชาชีพ ส่วนผู้ที่มีรายได้ประจำต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ประจำต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

3.5 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำและการจูงใจ และด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้

4. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

4.1 เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจริยธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

4.2 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือนและประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้

5. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของโรงงานอุตสาหกรรม กับระดับความพึงพอใจของพนักงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับด้านการวางแผนการจัดองค์การ การนำและการจูงใจ และด้านการควบคุม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาในส่วนของข้อเสนอแนะของพนักงานที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ควรปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดองค์การ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริการและพัฒนาปรับปรุงงาน โดยการนำเอาระบบหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมุ่งสร้างสำนึกความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion activity) Total Quality Control Circle Total

Productive Maintenance เป็นต้น นอกจากนี้ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการในระยะยาว

2. การสร้างความชัดเจนในแนวนโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการองค์กรควรให้ความสำคัญต่อการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย (โดยรวม) ตลอดจนสื่อสารหรือกระจายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ โดยฝ่ายบริหาร (Management) จำเป็นต้องติดตามผลการดำเนินการและปรับมาตรการที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่ต้องทำการประเมินผล นโยบาย เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการในแต่ละรอบเวลา

ฝ่ายบริหารควรกำหนดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องต่อแนวนโยบาย กำหนด รวมถึงการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่งหรือรับผิดชอบงานที่เหมาะสมต่อคุณสมบัติและความจำเป็นของงานนั้น ๆ โดยต้องสื่อสารหรือนำความเข้าใจของบุคลากรให้ชัดเจน สำหรับบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบแต่ละบุคคล

ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงงานรวมถึงอำนวยความสะดวกให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและพันธกิจขององค์กร

ฝ่ายบริหารควรใช้เทคนิคหลักทางพฤติกรรมศาสตร์ในการบริหาร โดยให้พนักงานในองค์กรได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกัน อันแสดงถึงความเป็นเจ้าของ องค์กรทำให้พนักงานรู้จักองค์กร และรักองค์กร ศรัทธาองค์กร และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กร โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบังคับ

ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ควรปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดี การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นในระดับน้อย ควรจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนให้เป็นพิเศษนอกเหนือจากการจัดสวัสดิการที่ดีและเงินผลกำไรโบนัสประจำปี กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรม มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่พนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานได้ผลดีมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานการทำงานตามปกติประจำวันหรือมีการจัดประโยชน์และบริการด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การให้บำเหน็จบำนาญหรือเงินสะสม พิจารณาอย่างยุติธรรม และให้เพียงพอเหมาะสม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญพิจารณานโยบายการจ่ายค่าจ้างแก่พนักงาน โดยจ่ายเงินเดือนให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการจ่ายค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น มีแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรยิ่งขึ้น

2. ด้านนโยบายและการบริหารงานจัดการพนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องได้รับข่าวสารของโรงงานอย่างสม่ำเสมอในระดับน้อย ควรมีการสื่อสารแบบสองทางให้มีความถี่ในการสื่อสารมากขึ้น เช่นการจัดประชุมทุก ๆ 3 เดือน และใช้การประชาสัมพันธ์แบบติดป้ายประกาศแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ของโรงงานให้พนักงานในโรงงาน ได้รับทราบข้อมูลหรือใช้เสียงตามสายประชาสัมพันธ์ในช่วงพัก เช่น ข่าวกิจกรรม ข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3. ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องจัดพื้นที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานมีเพียงพอ พื้นที่ทำงานในโรงงาน เป็นสัดส่วนกับตำแหน่งหน้าที่และรู้สึกพอใจในบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานในระดับน้อย ควรจัดสภาพแวดล้อมและสถานที่พักผ่อนให้เพียงพอกับจำนวนพนักงานพร้อมกับจัดหาอุปกรณ์ เช่น หนังสือพิมพ์หรือเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อเตรียมไว้ให้กับความรู้กับพนักงานหรือช่วงเวลาพักมีการเปิดเสียงเพลงเพื่อคลายความตึงเครียดและอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ด้านความมั่นคงในการทำงานพนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่า เหมาะสมกับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน ในระดับน้อยควรสร้างความชัดเจนใน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่นมีการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของโรงงาน ควรเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อาจใช้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี เช่น เพิ่มเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัลหรือติดประกาศให้ทุกคนใน โรงงานอุตสาหกรรมรับทราบถึงความดีนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานคนอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตาม และให้หลักประกันในการจ้างงานจนเกษียณอายุการทำงาน

5. ด้านจริยธรรมในการทำงาน พนักงานมีระดับความพึงพอใจในเรื่องของโรงงาน เอาใจใส่ในสวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โรงงานพัฒนาให้ความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถและความชำนาญให้กับพนักงานและ โรงงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานในระดับน้อย ฝ่ายบริหารควรชี้แจงผลการดำเนินงานของพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงงานอุตสาหกรรมที่อื่นที่ทำธุรกิจเหมือนกันเพื่อเปรียบเทียบเพื่อที่จะได้ทราบปัญหาและวิธีการ เพื่อนำมาประยุกต์และกำหนดแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยทางด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น เช่น ทางด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยโดยการศึกษาค้นหาเชิงปฏิบัติการเพื่อค้นหาสาเหตุอื่น ๆ อีก

3. ควรทำการศึกษาค้นหาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องนี้ เพื่อเจาะลึกสภาพปัญหาและแก้ไขปัญญาและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของโรงงานอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรชวัล หอมไกรลาศ. (2540). รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน. รัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (ประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : โครงการสหวิทยาการ.
- จุมพล วิชาการ. (2550). ปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของงานรังวัดในสำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2544). ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ : ทิซซิ่งเอ็ด.
- ชนิสรา ทองขาว. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐนิชา ปานศักดิ์. (2544). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท มั่นยิ่ง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- คลยา วุฒิวิวัฒน์กุล. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานและพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการธนาคารออมสินสำนักพหลโยธิน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). การตลาดสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นรวิรี ศรีเพ็ญ. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิยะตา ชูณหวงศ์ และนินนาท โอฬารวรวิฑู. (2519). พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์.
- บรรจง สุโกไส. (2549). ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัทสยามอุตสาหกรรมวัสดุทนไฟจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

- ประพันธ์ ไรจน์จันทร์. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบคุณภาพของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร เมืองแก้ว. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนในเขต 1. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์ใจ ตรีสัตย์พันธ์. (2550). ทักษะคติแบบรายการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภารดี บุตรศักดิ์ศรี. (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รง ภูพวงไพโรจน์. (2540). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรรณ หนูดำ. (2550). การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท เวสเทริน ดิจิตอล (บางปะอิน) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- ศศิธร สาเอี่ยม. (2544). การบริหารคุณภาพโดยรวมและความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ศานิต ศรีรัตน์. (2549). ความพึงพอใจในการทำงานของนักบินการบินไทย. วิทยานิพนธ์
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิรินทร์ ชั่งสุนทร. (2542). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมคิด บางโม. (2542). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ แก้วกาญจนารัตน์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหาร
 เพื่อคุณภาพทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงาน
 สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ กรมตะเกา. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ลูกค้า ประชาชน :
 การบริหารงานด้วยการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค
 จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป).
 พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การ
 โทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวนีย์ วิวัฒน์วานิช. (2541). ความพึงพอใจของผู้เข้าต่อการบริการของหอพักสตรี : ศึกษาเฉพาะ
 กรณีหน้ามหาวิทยาลัยรามคำแหง เขตบางกระบือ. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา
 บัณฑิต (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2549). คู่มือการทำภาคนิพนธ์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

References

- Barnard, Chester I. (1986). **The Function of the Executive. 30 th ed. Cambridge : Harvard University.**
- Bartol, Kathryn M. and David C.Martin. (1991). **Management.** New York : McGraw-Hill.
- Brown, Lori Doprete. (1993). **Assessing the Quality of Development : Module 7 User's Guide.** Washing DC : Age Khan Foundation.
- Dale, Ernest. (1978). **Management : Theory and Practice.** Tokyo : McGraw-Hill.
- Drucker, P.F. (1979). **The Practice of Management.** New York Harper and Brouthers.
- Gilmer, Von Haller B. (1971). **Industrial and Organization Psychology, New York : McGraw-Hill.**
- Hambleton, Susan Leigh. (1989). **Job Satisfaction among Female Intercollegiate Athletic Head Coaches.** Ph.D. Dissertation. University of Florida. (Online). Available : <http://wwwlib.umi.com/dissertation/fullcit/9021857>.
- Koontz, H. and C. O'Denell. (1982). **Principle of Management: An analysis of Management Function.** 5 th ed. New York : McGraw-Hill.
- Moore.J.E. (1997). **A Causal Attribution Approach to Work Exhaustion : The Relationship Of Causal Locus. Control Ability and Stability to Job- Related Attitudes and Turnover Intention of the Work-Exhausted Employee.** (CD-ROM). UMI.
- Morse, Nancey C. (1955). **Satisfaction in the White Collar Job.** Michigan : University of Michigan.
- Pereus, Stephec C. (2001). **"The Next Step : Managing Your District's Technology Operations," American School Board Journal.** (188) : 20-23.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2003). **Management. 3 rd ed.** Edinburgh Gate, England : Pearson Education.
- Sergiouvanni, Thomas J. (1973). **Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher.** New Jersey : St. Louis University of Queensland Press.
- Stoner, Jame A.F.amd R. Edward Freeman. (1992). **Management.** 4 th ed. Englewood Cliffs NJ : Prentice-Hall.

Straub, Joseph T. and Raymond F. Attner. (1985). **Introduction to Business**. 2 nd ed.

Boston : Kent.

Swadison, Neena. (1998). **Job Satisfaction of University Librarians in Thailand. Ph.D.**

Dissertation. Whio University. (Online). Available : [http://www.lib.umi.com/](http://www.lib.umi.com/Dissertations/fullcit/9001765)

[Dissertations/fullcit/9001765](http://www.lib.umi.com/Dissertations/fullcit/9001765).

Wiiio, Osmo A. (1978). **Organization Communication Studies : The LTT and OCD**

Procedure Paper Presented at the Annual Meeting in Chicago. Chicago :

Mimeograph.

