

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานรายวันต่อการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ทั้งหมดจำนวน 357 คน ผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 4 ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวัน รายวันบริษัทชานา ไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ส่วนที่ 6 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สำหรับคุณลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาขั้นสูงสุด แผนกงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สาเหตุที่เคยย้ายออกจากบริษัทแห่งอื่น และสาเหตุที่เลือกทำงานกับบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	79	22.1
หญิง	278	77.9
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.9 และเพศชาย ร้อยละ 22.1

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	249	69.8
31- 40 ปี	99	27.7
41- 50 ปี	9	2.5
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 69.7 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ร้อยละ 27.7 และมีอายุระหว่าง 41- 50 ปี ร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	239	66.9
สมรส	102	28.6
หม้าย	4	1.1
หย่า	9	2.5
แยกกันอยู่	3	0.9
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.9 รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ 28.6 หย่า ร้อยละ 2.5 หม้าย ร้อยละ 1.1 และแยกกันอยู่ ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	44	12.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	158	44.3
ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา	94	26.3
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	61	17.1
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นสูงสุดมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 26.3 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 17.1 และต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 12.3 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกงาน

แผนกงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนกการผลิตที่ 1	90	25.2
แผนกการผลิตที่ 2	106	29.7
แผนกการผลิตที่ 3	63	17.7
แผนกตรวจสอบคุณภาพ	54	15.1
แผนกคลังสินค้า	44	12.3
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนกการผลิตที่ 2 ร้อยละ 29.7 รองลงมาคือ แผนกการผลิตที่ 1 ร้อยละ 25.2 แผนกการผลิตที่ 3 ร้อยละ 17.6 แผนกตรวจสอบคุณภาพ ร้อยละ 15.1 และแผนกคลังสินค้า 12.3 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	54	15.1
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	99	27.7
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	37	10.4
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	103	28.9
มากกว่า 10 ปี	64	17.9
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 28.9 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 27.7 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 17.9 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 10.4 และต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

อายุการทำงานในบริษัท ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	44	12.3
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	159	44.5
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	35	9.8
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	47	13.2
ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	32	9.0
มากกว่า 10 ปี	40	11.2
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูนตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 44.5 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี ร้อยละ 13.2 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 11.2 ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 12.3 ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 9.8 และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	14	3.9
6,001 - 9,000 บาท	262	73.4
9,001 - 12,000 บาท	74	20.7
12,001- 15,000 บาท	7	2.3
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท ร้อยละ 73.4 รองลงมาคือ ระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท ร้อยละ 20.7 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท ร้อยละ 3.9 และ 12,001- 15,000 บาท ร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยทำงานบริษัทแห่งอื่น

การเคยทำงานบริษัทแห่งอื่น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	174	48.7
เคย	183	51.3
จำนวนครั้งที่เคยย้ายที่ทำงาน		
จำนวน 1 ครั้ง	86	24.1
จำนวน 2 ครั้ง	63	17.6
จำนวน 3 ครั้ง	23	6.4
จำนวน 4 ครั้ง	9	2.5
จำนวน 5 ครั้ง	2	0.6
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยทำงานบริษัทแห่งอื่นมาก่อน ร้อยละ 51.3 และไม่เคย ร้อยละ 48.7

สำหรับกรณีที่เคยทำงานบริษัทแห่งอื่นมาก่อน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เคยย้ายที่ทำงานมาแล้ว จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 24.1 รองลงมาคือ จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 17.6 จำนวน 3 ครั้ง ร้อยละ 6.4 จำนวน 4 ครั้ง ร้อยละ 2.5 จำนวน 5 ครั้ง ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่เคຍออกจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่เคຍออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง	62	33.9
2. ปัญหาครอบครัว	27	14.7
3. เงินเดือนน้อย	94	51.4
4. รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และอื่นๆ	79	43.2
5. ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	31	16.9
6. ไม่พอใจตำแหน่งงาน	14	7.6
7. ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	36	19.7
8. งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	20	10.9
9. ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	50	27.3
10. ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	13.7
11. ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	7	3.8
12. ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	19	10.4
13. ไม่พอใจนโยบายบริษัท	8	4.4
14. ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	10	5.5
15. งานที่ทำเกินความสามารถ	4	2.2
16. ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	26	14.2
17. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	41	22.4
18. อื่นๆ ได้แก่ บริษัทเดิมมีโครงการสมัครออก และต้องการย้ายมาอยู่ ภูมิลำเนาบ้านเกิด	12	6.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 183 ราย

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เคຍทำงานบริษัทแห่งอื่นมาก่อน มีสาเหตุที่เคຍออกจากบริษัทเดิม ลำดับแรก คือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 51.4 รองลงมาคือ รายได้อื่นๆ น้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และอื่นๆ ร้อยละ 43.2 สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง ร้อยละ 33.9 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 27.3 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 22.4 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 19.7 ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ร้อยละ 16.9 งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ร้อยละ 10.9 ปัญหาครอบครัว ร้อยละ 14.7 ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 14.2 ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 13.7 ไม่

พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 10.4 ไม่พอใจตำแหน่งงาน ร้อยละ 7.6 อื่นๆ ได้แก่ บริษัทเดิมมีโครงการสมัครออก และต้องการย้ายมาอยู่ภูมิลำเนาบ้านเกิด ร้อยละ 6.2 ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 5.5 ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 4.4 ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 3.8 และงานที่ทำให้เกินความสามารถ ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ท่านเลือกมาทำงานที่บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

สาเหตุที่ท่านเลือกมาทำงานที่บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ	74	20.7
2. สวัสดิการดีกว่าที่อื่น	121	33.9
3. มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	156	43.7
4. เพื่อนชวน และแนะนำ	126	35.3
5. มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้อยู่แล้ว	23	6.4
6. บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	152	42.6
7. ต้องการทำงานกับบริษัทสัญชาติไทย	16	4.5
8. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าที่อื่น	131	36.7
9. ใกล้กับที่พัก	108	30.3
10. ย้ายตามครอบครัวที่ย้ายมาทำงานในพื้นที่ใกล้เคียง	38	10.6
11. เป็นบริษัทแห่งแรกที่เข้ามาทำงาน	16	4.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 357 ราย

จากตาราง 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสาเหตุที่เลือกมาทำงานที่บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในลำดับแรกเพราะมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 43.7 รองลงมาคือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 42.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าที่อื่น ร้อยละ 36.7 สวัสดิการดีกว่าที่อื่น ร้อยละ 33.9 เพื่อนชวน และแนะนำ ร้อยละ 35.3 ใกล้กับที่พัก ร้อยละ 30.3 เงินเดือนสูงกว่าที่เคยได้รับ ร้อยละ 20.7 ย้ายตามครอบครัวที่ย้ายมาทำงานในพื้นที่ใกล้เคียง ร้อยละ 10.6 มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้อยู่แล้ว ร้อยละ 6.4 ต้องการทำงานกับบริษัทสัญชาติไทย ร้อยละ 4.5 และเป็นบริษัทแห่งแรกที่เข้ามาทำงาน ร้อยละ 4.5 ตามลำดับ



#### 4.2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทธานี ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทธานี ไมโคร อิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ตาราง 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธานี ไมโครอิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการประสพผลสำเร็จในงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	28 7.8%	118 33.1%	178 49.9%	33 9.2%	-	3.39 (ปานกลาง)	4
2) การได้ใช้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติงาน	40 11.2%	142 39.8%	148 41.5%	27 7.6%	-	3.55 (มาก)	2
3) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ	26 7.3%	139 38.9%	174 48.7%	18 5.0%	-	3.48 (ปานกลาง)	3
4) การได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองได้สำเร็จ	15 4.2%	125 35.0%	186 52.1%	29 8.1%	2 0.6%	3.34 (ปานกลาง)	5
5) ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	50 14.0%	166 46.5%	122 34.2%	19 5.3%	-	3.69 (มาก)	1
<b>ภาพรวม ด้านการประสพผลสำเร็จในงาน</b>						<b>3.50 (มาก)</b>	

จากตาราง 4.12 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทธานี ไมโครอิเลคทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการประสพผลสำเร็จในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ



ในระดับมากที่สุด ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และการได้ใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

นอกจากนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.48) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และการได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.34)

ตาราง 4.13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากบริษัท	7 2.0%	39 10.9%	160 44.8%	112 31.4%	39 10.9%	2.62 (ปานกลาง)	6
2) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและ ชมเชยจากหัวหน้างาน	3 0.8%	41 11.5%	195 54.6%	82 23.0%	36 10.1%	2.70 (ปานกลาง)	5
3) การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ ผู้อื่น	3 0.8%	53 14.8%	184 51.5%	94 26.3%	23 6.4%	2.77 (ปานกลาง)	4
4) การได้ใช้ความสามารถและ ความถนัดเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	15 4.2%	81 22.7%	183 51.3%	66 18.5%	12 3.4%	3.06 (ปานกลาง)	3
5) การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงาน และมอบหมายหน้าที่ สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	20 5.6%	87 24.4%	197 55.2%	48 13.4%	5 1.4%	3.19 (ปานกลาง)	2
6) การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	24 6.7%	125 35.0%	187 52.4%	15 4.2%	6 1.7%	3.41 (ปานกลาง)	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>2.96</b>	
<b>ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น</b>						<b>(ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.13 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.19) การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.06) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.77) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 2.70) และลำดับสุดท้ายการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.62)

ตาราง 4.14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	13 3.6%	106 29.7%	193 54.1%	39 10.9%	6 1.7%	3.23 (ปานกลาง)	2
2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ความสามารถของท่าน	19 5.3%	121 33.9%	165 46.2%	45 12.6%	7 2.0%	3.28 (ปานกลาง)	1
3) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความถนัดและความชำนาญ พิเศษที่มีของท่าน	20 5.6%	58 16.2%	203 56.9%	64 17.9%	12 3.4%	3.03 (ปานกลาง)	3
4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	7 2.0%	27 7.6%	130 36.4%	117 32.8%	76 21.3%	2.36 (น้อย)	5
5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	22 6.2%	72 20.2%	145 40.6%	90 25.2%	28 7.8%	2.92 (ปานกลาง)	4
<b>ภาพรวม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						<b>2.96 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.14 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.96) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่องานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.28) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 3.23) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 2.92) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 2.36)

ตาราง 4.15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การมีโอกาสดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ในงานที่รับผิดชอบ	14 3.9%	109 30.5%	154 43.1%	60 16.8%	20 5.6%	3.10 (ปานกลาง)	2
2) การมีโอกาสรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	15 4.2%	107 30.0%	160 44.8%	65 18.2%	10 2.8%	3.15 (ปานกลาง)	1
3) การมีโอกาสดำเนินการ งานพิเศษที่สำคัญ	13 3.6%	67 18.8%	149 41.7%	102 28.6%	26 7.3%	2.83 (ปานกลาง)	3
4) การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	6 1.7%	22 6.2%	143 40.1%	123 34.5%	63 17.6%	2.40 (น้อย)	5
5) การได้รับการสนับสนุนเรื่อง ความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	7 2.0%	43 12.0%	152 42.6%	108 30.3%	47 13.2%	2.59 (ปานกลาง)	4
<b>ภาพรวม</b> ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						<b>2.81</b> (ปานกลาง)	

จากตาราง 4.15 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.15) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.10) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 2.82) การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับน้อยต่อการได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ตาราง 4.16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	16 4.5%	95 26.6%	158 44.3%	66 18.5%	22 6.2%	3.05 (ปานกลาง)	4
2) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	12 3.4%	104 29.1%	189 52.9%	39 10.9%	13 3.6%	3.18 (ปานกลาง)	3
3) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	16 4.5%	109 30.5%	187 52.4%	26 7.3%	19 5.3%	3.22 (ปานกลาง)	2
4) การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	16 4.5%	96 26.9%	214 59.9%	22 6.2%	9 2.5%	3.25 (ปานกลาง)	1
ภาพรวม ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน						3.17 (ปานกลาง)	

จากตาราง 4.16 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.17) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม (ค่าเฉลี่ย 3.22) การมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.18) และ การมีโอกาสดำเนินการในหน้าที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.05)

ตาราง 4.17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่ม ขอบเขตความรับผิดชอบกับงาน ปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะ ให้ท่านดำเนินการต่อไป	10 2.8%	98 27.5%	174 48.7%	63 17.6%	12 3.4%	3.09 (ปานกลาง)	3
2) บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	19 5.3%	122 34.4%	158 44.3%	51 14.3%	7 2.0%	3.27 (ปานกลาง)	1
3) บริษัทมีการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของ บริษัทอย่างชัดเจน	13 3.6%	84 23.5%	201 56.3%	49 13.7%	10 2.8%	3.11 (ปานกลาง)	2
4) บริษัทให้ความเสมอภาคและ โอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับ ท่านและทุกคนเท่าเทียมกัน	21 5.9%	66 18.5%	160 44.8%	65 18.2%	45 12.6%	2.87 (ปานกลาง)	4
5) บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์ และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	15 4.2%	82 23.0%	154 43.1%	55 15.4%	51 14.3%	2.86 (ปานกลาง)	5
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.04</b>	
<b>ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>						<b>(ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.17 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.04) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.27) รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.11) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะให้ดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.09) บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานรายวันทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 2.87) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน 2.86

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูนในภาพรวม

ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1) ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	3.50 (มาก)	1
2) ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.96 (ปานกลาง)	4
3) ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	2.96 (ปานกลาง)	4
4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.81 (ปานกลาง)	6
5) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.17 (ปานกลาง)	2
6) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.04 (ปานกลาง)	3
<b>ภาพรวมความพึงพอใจ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>3.07 (ปานกลาง)</b>	



จากตาราง 4.18 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในระดับมาก ขณะที่ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.04) ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 2.96) ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.96) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 2.81) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

#### 4.3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ตาราง 4.19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	54 15.1%	177 49.6%	05 29.7%	17 4.8%	4 1.1%	3.73 (มาก)	2
2) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	63 17.6%	174 48.7%	99 27.7%	15 4.2%	6 1.7%	3.76 (มาก)	1
3) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	62 17.4%	166 46.5%	102 28.6%	23 6.4%	4 1.1%	3.73 (มาก)	2
4) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	54 15.1%	166 46.5%	119 33.3%	14 3.9%	4 1.1%	3.71 (มาก)	3



ตาราง 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5) บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการ งาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	38 10.6%	163 45.7%	134 37.5%	18 5.0%	4 1.1%	3.60 (มาก)	4
6) บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงาน ต่างๆที่ได้รับมอบหมาย	27 7.6%	129 36.1%	164 45.9%	28 7.8%	9 2.5%	3.38 (ปานกลาง)	5
7) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	18 5.0%	84 23.5%	159 44.5%	66 18.5%	30 8.4%	2.98 (ปานกลาง)	7
8) บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	15 4.2%	74 20.7%	134 37.5%	93 26.1%	41 11.5%	2.80 (ปานกลาง)	8
9) บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	29 8.1%	96 26.9%	145 40.6%	65 18.2%	22 6.2%	3.13 (ปานกลาง)	6
<b>ภาพรวม</b> <b>ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท</b>						<b>3.42</b> (ปานกลาง)	

จากตาราง 4.19 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม เป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาคือ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.76) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 3.73) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.38) บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.31) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.98) และบริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 2.80) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำใน ภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	13 3.6%	113 31.7%	183 51.3%	31 8.7%	17 4.8%	3.21 (ปานกลาง)	2
2) แผนกบุคคล-ธุรการระบุ โครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	11 3.1%	117 32.8%	189 52.9%	26 7.3%	14 3.9%	3.24 (ปานกลาง)	1
3) หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน การพิจารณาผลงาน	16 4.5%	83 23.2%	176 49.3%	50 14.0%	32 9.0%	3.00 (ปานกลาง)	4
4) หัวหน้างานมีความยุติธรรมใน การบังคับบัญชา	14 3.9%	81 22.7%	162 45.4%	58 16.2%	42 11.8%	2.91 (ปานกลาง)	5
5) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	22 6.2%	103 28.9%	174 48.7%	33 9.2%	25 7.0%	3.18 (ปานกลาง)	3
<b>ภาพรวม ด้านการบังคับบัญชา</b>						<b>3.11 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.20 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.24) รองลงมาคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.18) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.00) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 2.91) ตามลำดับ

ตาราง 4.21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากหัวหน้างาน	22 6.2%	90 25.2%	186 52.1%	48 13.4%	11 3.1%	3.18 (ปานกลาง)	1
2) การได้รับความสนิทสนม ความ จริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	16 4.5%	91 25.5%	187 52.4%	41 11.5%	22 6.2%	3.11 (ปานกลาง)	2
3) การได้รับความเอื้ออาทรจาก หัวหน้างาน	20 5.6%	83 23.2%	182 51.0%	58 16.2%	14 3.9%	3.10 (ปานกลาง)	3
4) การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสม จากหัวหน้างาน	16 4.5%	91 25.5%	185 51.8%	46 12.9%	19 5.3%	3.11 (ปานกลาง)	2
5) หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ของท่าน	20 5.6%	89 24.9%	171 47.9%	47 13.2%	30 8.4%	3.06 (ปานกลาง)	4
<b>ภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>						<b>3.11 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.21 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ตามลำดับ

ตาราง 4.22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	40 11.2%	169 47.3%	121 33.9%	19 5.3%	8 2.2%	3.60 (มาก)	3
2) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	21 5.9%	151 42.3%	149 41.7%	30 8.4%	6 1.7%	3.42 (ปานกลาง)	5
3) ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	65 18.2%	155 43.4%	117 32.8%	11 3.1%	9 2.5%	3.72 (มาก)	1
4) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	35 9.8%	142 39.8%	151 42.3%	20 5.6%	9 2.5%	3.49 (ปานกลาง)	4
5) การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	47 13.2%	149 41.7%	138 38.7%	19 5.3%	4 1.1%	3.61 (มาก)	2
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.57</b>	
<b>ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท</b>						<b>(มาก)</b>	

จากตาราง 4.22 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.60) และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ตาราง 4.23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	18 5.0%	114 31.9%	181 50.7%	36 10.1%	8 2.2%	3.27 (ปานกลาง)	2
2) การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	18 5.0%	114 31.9%	179 50.1%	37 10.4%	9 2.5%	3.27 (ปานกลาง)	2
3) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	27 7.6%	139 38.9%	165 46.2%	20 5.6%	6 1.7%	3.45 (ปานกลาง)	1
<b>ภาพรวม</b> ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น						<b>3.33</b> (ปานกลาง)	

จากตาราง 4.23 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.27) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตาราง 4.24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	58 16.2%	172 48.2%	104 29.1%	17 4.8%	6 1.7%	3.73 (มาก)	1
2) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	15 4.2%	90 25.2%	169 47.3%	69 19.3%	14 3.9%	3.06 (ปานกลาง)	3
3) ความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	35 9.8%	118 33.1%	175 49.0%	28 7.8%	1 0.3%	3.44 (ปานกลาง)	2
<b>ภาพรวม ด้านตำแหน่งงาน</b>						<b>3.41 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.24 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.73)

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.06)



ตาราง 4.25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) บริษัทที่มีความมั่นคง	72 20.2%	179 50.1%	98 27.5%	6 1.7%	2 0.6%	3.88 (มาก)	3
2) บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีใน วงการธุรกิจ	85 23.8%	183 51.3%	85 23.8%	4 1.1%	-	3.98 (มาก)	1
3) บริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาด ของธุรกิจ	81 22.7%	173 48.5%	95 26.6%	8 2.2%	-	3.92 (มาก)	2
4) บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	39 10.9%	112 31.4%	164 45.9%	30 8.4%	12 3.4%	3.38 (ปานกลาง)	5
5) บริษัทที่มีความชัดเจนของการ กำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน	47 13.2%	123 34.5%	153 42.9%	26 7.3%	8 2.2%	3.49 (ปานกลาง)	4
<b>ภาพรวม</b> ด้านความมั่นคงในการทำงาน						<b>3.73</b> (มาก)	

จากตาราง 4.25 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อบริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาคือ บริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และบริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.88)

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อบริษัทที่มีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และบริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.38)



ตาราง 4.26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) รายได้จากบริษัทเพียงพอกับ รายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3 0.8%	40 11.2%	181 50.7%	92 25.8%	41 11.5%	2.64 (ปานกลาง)	4
2) ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่าน สามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	35 9.8%	114 31.9%	168 47.1%	29 8.1%	11 3.1%	3.37 (ปานกลาง)	2
3) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนใน การทำงานของท่านให้กับบริษัท	19 5.3%	163 45.7%	146 40.9%	22 6.2%	7 2.0%	3.46 (ปานกลาง)	1
4) มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเอง และครอบครัว	7 2.0%	60 16.8%	168 47.1%	65 18.2%	57 16.0%	2.71 (ปานกลาง)	3
<b>ภาพรวม ด้านชีวิตส่วนตัว</b>						<b>3.05</b> (ปานกลาง)	

จากตาราง 4.26 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น และตนเองสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.71) และรายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 2.64) ตามลำดับ

ตาราง 4.27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	27 7.6%	108 50.4%	134 37.5%	16 4.5%	-	3.61 (มาก)	2
2) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	41 11.5%	175 49.0%	126 35.3%	14 3.9%	1 0.3%	3.68 (มาก)	1
3) สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	33 9.2%	156 43.7%	157 44.0%	11 3.1%	-	3.59 (มาก)	3
4) สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	19 5.3%	132 37.0%	179 50.1%	23 6.4%	4 1.1%	3.39 (ปานกลาง)	4
5) สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัท เช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	7 2.0%	106 29.7%	165 46.2%	62 17.4%	17 4.8%	3.07 (ปานกลาง)	5
6) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	11 3.1%	66 18.5%	159 44.5%	85 23.8%	36 10.1%	2.81 (ปานกลาง)	6
<b>ภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน</b>						<b>3.36 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.27 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับมากต่อสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 3.59)

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัท เช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก (ค่าเฉลี่ย 3.07) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 2.81) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 2.68) และบริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตาราง 4.28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1) เงินเดือน	2 0.6%	55 15.4%	179 50.1%	98 27.5%	23 6.4%	2.76 (ปานกลาง)	3
2) ค่าล่วงเวลา	2 0.6%	54 15.1%	171 47.9%	102 28.6%	28 7.8%	2.72 (ปานกลาง)	5
3) เงินโบนัสประจำปี	5 1.4%	52 14.6%	158 44.3%	90 25.2%	52 14.6%	2.63 (ปานกลาง)	6
4) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลา ทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	4 1.1%	56 15.7%	153 42.9%	57 24.4%	57 16.0%	2.62 (ปานกลาง)	7
5) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัว เงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษา พยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	8 2.2%	64 17.9%	154 43.1%	92 25.8%	39 10.9%	2.75 (ปานกลาง)	4
6) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็น ตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหาร กลางวัน กองทุนประจำแผนก	8 2.2%	68 19.0%	159 44.5%	98 27.5%	24 6.7%	2.83 (ปานกลาง)	2
7) สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต	35 9.8%	105 29.4%	170 47.6%	44 12.3%	3 0.8%	3.35 (ปานกลาง)	1
<b>ภาพรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						<b>2.81 (ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.28 พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.81) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.35) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก (ค่าเฉลี่ย 2.83) เงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 2.76) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่

เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 2.75) ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 2.72) เงินโบนัสประจำปี (ค่าเฉลี่ย 2.63) และเงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.62) ตามลำดับ

ตาราง 4.29 ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวม

ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ลำดับที่
1) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.42 (ปานกลาง)	3
2) ด้านการบังคับบัญชา	3.11 (ปานกลาง)	7
3) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.11 (ปานกลาง)	7
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.57 (มาก)	2
5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	3.33 (ปานกลาง)	6
6) ด้านตำแหน่งงาน	3.41 (ปานกลาง)	4
7) ด้านความมั่นคงในงาน	3.73 (มาก)	1
8) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	3.05 (ปานกลาง)	9
9) ด้านสภาพการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	5
10) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.81 (ปานกลาง)	10
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.29</b>	
<b>ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน</b>	<b>(ปานกลาง)</b>	

จากตาราง 4.29 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ต่อด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.42) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.33) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.11) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.11) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.05) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.81) ตามลำดับ

#### 4.4 ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน

ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ปัญหาในด้านปัจจัยแรงจูงใจ และปัญหาด้านปัจจัยบำรุงรักษา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.30 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการทำงาน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ

ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. รู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานหรือความเจริญก้าวหน้าของบริษัท	47	13.2
2. รู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	97	27.2
3. ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ	176	49.3
4. ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน	49	13.7
5. รู้สึกว่าตนเองได้มอบหมายงานที่ไม่น่าทำหรือไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่น่าสนใจ	37	10.4
6. ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	116	32.5
7. ไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสมหรือได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	73	20.4
8. ไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบเพราะมีการควบคุมตลอดเวลา	61	17.1

ตาราง 4.30 (ต่อ)

ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธนา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านปัจจัยแรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
9. ไม่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต	61	17.1
10. ขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้พัฒนาการและประสบการณ์จากหัวหน้างานที่จะเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน การอบรมในหัวข้อลักษณะงานพิเศษต่างๆ เช่นทักษะในการการผลิต เป็นต้น	90	14.0
11. ไม่ได้รับการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	50	3.9

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 357 ราย

จากตาราง 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทธนา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในด้านปัจจัยแรงจูงใจ ลำดับแรกได้แก่ ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานได้ดี แต่ในกรณีที่งานเกิดความผิดพลาดท่านถูกตำหนิ ร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา ร้อยละ 32.5 รู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ร้อยละ 27.2 ขาดโอกาสในการเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต้องใช้พัฒนาการและประสบการณ์จากหัวหน้างาน ที่จะเพิ่มศักยภาพของการปฏิบัติงาน การอบรมในหัวข้อลักษณะงานพิเศษต่างๆ เช่นทักษะในการการผลิต เป็นต้น ร้อยละ 25.2 ไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสมหรือได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 20.4 ไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบเพราะมีการควบคุมตลอดเวลา ร้อยละ 17.1 ไม่มีโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ร้อยละ 17.1 ไม่ได้รับการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ ร้อยละ 14.0 ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน ร้อยละ 13.7 รู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานหรือความเจริญก้าวหน้าของบริษัท ร้อยละ 13.2 และรู้สึกว่าคุณเองได้มอบหมายงานที่ไม่น่าทำหรือไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่น่าสนใจ ร้อยละ 10.4 ตามลำดับ



ตาราง 4.31 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการทำงาน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา

ปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวันบริษัทอานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ด้านปัจจัยบำรุงรักษา	จำนวน	ร้อยละ
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	41	11.5
2. นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน	201	56.3
3. ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากหัวหน้างานทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ	68	19.0
4. หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	132	37.0
5. หัวหน้างานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	85	23.8
6. ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	45	12.6
7. ไม่ได้ได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	66	18.5
8. หัวหน้างานปฏิบัติตัวไม่เป็นตัวอย่างที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	71	19.9
9. บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน	62	17.4
10. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีความสุข	51	14.3
11. เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้	77	21.6
12. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	60	16.8
13. การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ	85	23.8
14. เพื่อนร่วมงานไม่สนใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นจากเดิม	67	18.8
15. ไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน	36	10.1
16. บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลาและงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ	38	10.6
17. รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและกลัวการให้ออกจากงานโดยง่าย	76	21.3
18. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน	29	8.1
19. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่เป็นที่พึงพอใจกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่	148	41.5
20. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	218	61.1
21. ทำงานมากจนไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลด้านส่วนตัวและครอบครัว	135	37.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 357 ราย



จากตาราง 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในด้านปัจจัยบำรุงรักษา ลำดับแรกได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ร้อยละ 61.1 รองลงมาคือ นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน ร้อยละ 56.3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับไม่เป็นที่พึงพอใจกับงานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 41.5 ทำงานมากจนไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลด้านส่วนตัวและครอบครัว ร้อยละ ร้อยละ 37.8 หัวหน้างานไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ร้อยละ 37.0 หัวหน้างานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 23.8 การสื่อสารภายในบริษัทยังขาดประสิทธิภาพ ร้อยละ 23.8 เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ ร้อยละ 21.6 รู้สึกไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและกลัวการให้ออกจากงานโดยง่าย ร้อยละ 21.1 หัวหน้างานปฏิบัติตัวไม่เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ร้อยละ 19.9 ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากหัวหน้างานทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ ร้อยละ 19.0 ไม่ได้ได้รับความสนทนสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน ร้อยละ 18.5 เพื่อนร่วมงานไม่สมัครใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 18.0 บริษัทไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติให้ชัดเจน ร้อยละ 17.4 ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 16.8 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีความสุข ร้อยละ 14.6 ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ร้อยละ 12.6 นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 11.5 บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากเกินไป ทำให้ทำงานไม่สำเร็จตรงตามเวลาและงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 10.6 ไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ร้อยละ 10.1 และลำดับสุดท้าย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 8.1

#### 4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานในบริษัทชานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สรุปเป็นประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. บริษัทควรปรับค่าแรง โบนัส และสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 98 คน)
2. หัวหน้างานในแต่ละแผนก ควรเปิดโอกาสให้พนักงานรายวัน ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

3. ควรมีเวลาพักการทำงานหลังจากที่ทำงานไปแล้ว 2.30 ชั่วโมง ระยะเวลาในการพักควรมีประมาณ 15 – 20 นาที (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 63 คน)
4. ควรปรับปรุงโรงอาหารให้กว้างขวาง มีที่นั่งเพียงพอ และมีจุดจำหน่ายอาหารที่หลากหลาย (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 60 คน)
5. ควรปรับปรุงห้องน้ำที่กว้างขวาง สะอาด และเพียงพอต่อการใช้งานของพนักงานรายวัน (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 54 คน)
6. ควรเปลี่ยนระบบวันทำงานแบบหยุดทำงานวันเสาร์เว้นวันเสาร์ และหยุดทำงานวันอาทิตย์ เพื่อให้พนักงานรายวันได้มีเวลาพักผ่อน และผ่อนคลายจากการทำงานหนักมาทั้งอาทิตย์ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 47 คน)
7. ควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานให้แก่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้เป็นพนักงานรายเดือนของบริษัท เพื่อเป็นการตอบแทนที่พนักงานรายวันยังคงทำงานอยู่กับบริษัทเป็นระยะเวลานาน (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 46 คน)
8. บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานรายวันที่ทำเทียบกับพนักงานรายเดือน มีกิจกรรม สันทนาการ ค่าตอบแทนพิเศษ ที่เทียบเท่ากับพนักงานรายเดือน (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 33 คน)
9. บริษัทควรเพิ่มวันหยุดประจำปีให้แก่พนักงานรายวันเพิ่มขึ้น (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 28 คน)
10. บริษัทควรมีมาตรฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งในสายงาน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน สำหรับพนักงานรายวัน ที่ทำงานและรับผิดชอบในตำแหน่งที่มากกว่าพนักงานรายวันด้วยกัน (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 25 คน)

#### 4.6 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สำหรับคุณลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน

การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานของพนักงานรายวัน บริษัทฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลำพูน สำหรับคุณลักษณะทั่วไปที่แตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่า One Way ANOVA กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

#### 4.6.1 การทดสอบระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	F	Sig.
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	1.766	0.135
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	3.645	0.006**
ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	0.918	0.453
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.023	0.001**
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.252	0.063
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	1.807	0.127

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.32 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแผนงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละประเด็นของด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังตาราง 4.33 – 4.34 ดังนี้

ตาราง 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากบริษัท	แผนการผลิตที่ 1	2.68	2.205	.068
	แผนการผลิตที่ 2	2.75		
	แผนการผลิตที่ 3	2.51		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.35		
	แผนคลังสินค้า	2.64		
	รวม	2.62		
2) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	แผนการผลิตที่ 1	2.82	1.138	.338
	แผนการผลิตที่ 2	2.74		
	แผนการผลิตที่ 3	2.59		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.57		
	แผนคลังสินค้า	2.68		
	รวม	2.70		
3) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	แผนการผลิตที่ 1	2.77	3.749	.005**
	แผนการผลิตที่ 2	2.94		
	แผนการผลิตที่ 3	2.60		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.52		
	แผนคลังสินค้า	2.93		
	รวม	2.77		
4) การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	แผนการผลิตที่ 1	3.07	1.840	.121
	แผนการผลิตที่ 2	3.16		
	แผนการผลิตที่ 3	3.00		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.81		
	แผนคลังสินค้า	3.18		
	รวม	3.06		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.33 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	แผนกการผลิตที่ 1	3.23	2.767	.027**
	แผนกการผลิตที่ 2	3.25		
	แผนกการผลิตที่ 3	3.14		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	2.91		
	แผนกคลังสินค้า	3.39		
	รวม	3.19		
6) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	แผนกการผลิตที่ 1	3.47	2.627	.034**
	แผนกการผลิตที่ 2	3.43		
	แผนกการผลิตที่ 3	3.48		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	3.11		
	แผนกคลังสินค้า	3.50		
	รวม	3.41		
ภาพรวม	แผนกการผลิตที่ 1	3.01	3.645	.006**
	แผนกการผลิตที่ 2	3.05		
	แผนกการผลิตที่ 3	2.89		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	2.71		
	แผนกคลังสินค้า	3.05		
	รวม	2.96		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.33 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนกงานที่ต่างกััน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนกงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.05) แผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.05) และแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.01) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน ขณะที่พนักงานแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.89) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.71) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ยในระดับที่ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น แตกต่างกัน โดยพนักงานรายวันที่ทำงานในแผนกที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 2.94) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.93) แผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 2.77) และแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.60) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางก่อนไปในระดับน้อย

การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอพบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.39) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.25) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.23) และแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.14) มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน ขณะที่พนักงานรายวันแผนกตรวจสอบคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยพนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.48) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.47) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.43) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.11) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง



ตาราง 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนงานที่ต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถ เพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	แผนการผลิตที่ 1	2.97	4.044	.003**
	แผนการผลิตที่ 2	3.30		
	แผนการผลิตที่ 3	2.90		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.94		
	แผนคลังสินค้า	3.39		
	รวม	3.10		
2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ ของท่าน	แผนการผลิตที่ 1	3.04	4.513	.001**
	แผนการผลิตที่ 2	3.29		
	แผนการผลิตที่ 3	2.97		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.94		
	แผนคลังสินค้า	3.50		
	รวม	3.15		
3) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	แผนการผลิตที่ 1	2.88	3.952	.004**
	แผนการผลิตที่ 2	2.91		
	แผนการผลิตที่ 3	2.65		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.52		
	แผนคลังสินค้า	3.18		
	รวม	2.83		
4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่าน ได้ศึกษามา	แผนการผลิตที่ 1	2.30	2.702	.030**
	แผนการผลิตที่ 2	2.51		
	แผนการผลิตที่ 3	2.27		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.24		
	แผนคลังสินค้า	2.70		
	รวม	2.40		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	แผนกการผลิตที่ 1	2.50	2.978	.019**
	แผนกการผลิตที่ 2	2.74		
	แผนกการผลิตที่ 3	2.46		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	2.39		
	แผนกคลังสินค้า	2.89		
	รวม	2.59		
ภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	แผนกการผลิตที่ 1	2.74	5.023	.001**
	แผนกการผลิตที่ 2	2.95		
	แผนกการผลิตที่ 3	2.65		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	2.61		
	แผนกคลังสินค้า	3.13		
	รวม	2.81		

จากตาราง 4.34 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับแผนกงานที่ต่างต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวัน ที่ทำงานในแต่ละแผนกงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันทุกแผนกมีระดับความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย พบว่าแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.13) มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 2.95) ซึ่งมีความใกล้เคียงกัน ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.74) แผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.65) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.61) มีความใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่าทุกประเด็น มีความแตกต่างกัน โดยประเด็นแรกงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต พนักงานรายวันทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.39) และแผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.30) มีค่าเฉลี่ยสูงในลำดับต้นๆ และใกล้เคียงกัน ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.97) แผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.90) และแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.94) มีค่าเฉลี่ยในระดับที่น้อยลงมา และมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสิน (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.29) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.04) แผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.97) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.94) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของตนเอง พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.18) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 2.91) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.88) และแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.65) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันแผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางก่อนไปในระดับน้อย

งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 2.70) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 2.51) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.30) แผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.27) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.24) มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 2.89) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 2.74) และแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 2.46) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 2.39) มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

#### 4.6.2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยบำรุงรักษา	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.555	.039**
ด้านการบังคับบัญชา	1.110	.352
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.407	.804
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.192	.069
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	.787	.534
ด้านตำแหน่งงาน	.665	.617
ด้านความมั่นคงในงาน	1.115	.349
ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	.962	.428
ด้านสภาพการทำงาน	.573	.682
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.522	.720

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับแผนงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยบำรุงรักษาด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานในแต่ละแผนก มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละประเด็นของด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ดังตาราง 4.36 ดังนี้

ตาราง 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับแผนงานที่ต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	แผนการผลิตที่ 1	3.68	3.218	.013**
	แผนการผลิตที่ 2	3.87		
	แผนการผลิตที่ 3	3.51		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.61		
	แผนคลังสินค้า	3.95		
	รวม	3.73		
2) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	แผนการผลิตที่ 1	3.71	2.694	.031**
	แผนการผลิตที่ 2	3.90		
	แผนการผลิตที่ 3	3.54		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.69		
	แผนคลังสินค้า	3.98		
	รวม	3.76		
3) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	แผนการผลิตที่ 1	3.74	2.486	.043**
	แผนการผลิตที่ 2	3.84		
	แผนการผลิตที่ 3	3.49		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.59		
	แผนคลังสินค้า	3.91		
	รวม	3.73		
4) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	แผนการผลิตที่ 1	3.81	2.423	.048**
	แผนการผลิตที่ 2	3.75		
	แผนการผลิตที่ 3	3.48		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.59		
	แผนคลังสินค้า	3.86		
	รวม	3.71		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	แผนงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
5) บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่ง ขอบเขตการปฏิบัติงาน	แผนการผลิตที่ 1	3.60	1.033	.390
	แผนการผลิตที่ 2	3.68		
	แผนการผลิตที่ 3	3.43		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.59		
	แผนคลังสินค้า	3.64		
	รวม	3.60		
6) บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆที่ ได้รับมอบหมาย	แผนการผลิตที่ 1	3.49	2.033	.089
	แผนการผลิตที่ 2	3.40		
	แผนการผลิตที่ 3	3.16		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	3.31		
	แผนคลังสินค้า	3.55		
	รวม	3.38		
7) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือน ประจำปี	แผนการผลิตที่ 1	2.88	.869	.482
	แผนการผลิตที่ 2	3.12		
	แผนการผลิตที่ 3	2.92		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.98		
	แผนคลังสินค้า	2.95		
	รวม	2.98		
8) บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	แผนการผลิตที่ 1	2.74	2.325	.056
	แผนการผลิตที่ 2	2.89		
	แผนการผลิตที่ 3	2.54		
	แผนตรวจสอบคุณภาพ	2.78		
	แผนคลังสินค้า	3.11		
	รวม	2.80		

หมายเหตุ: \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.36 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	แผนกงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
9) บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	แผนกการผลิตที่ 1	3.02	1.418	.227
	แผนกการผลิตที่ 2	3.22		
	แผนกการผลิตที่ 3	2.94		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	3.20		
	แผนกคลังสินค้า	3.30		
	รวม	3.13		
ภาพรวม ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	แผนกการผลิตที่ 1	3.41	2.555	.039
	แผนกการผลิตที่ 2	3.52		
	แผนกการผลิตที่ 3	3.22		
	แผนกตรวจสอบคุณภาพ	3.37		
	แผนกคลังสินค้า	3.58		
	รวม	3.42		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.36 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับแผนกงานที่ต่างกััน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่ทำงานในแต่ละแผนกงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.58) และแผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.52) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.41) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.22) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ในประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร พนักงานทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.95) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.87) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.68) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และลำดับสุดท้ายแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.51)

บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง พบว่า พนักงานรายวันทุกแผนกมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.98) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.90) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.71) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และลำดับสุดท้ายแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.54)

บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.84) แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.74) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะเดียวกัน พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.49) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ พบว่า พนักงานรายวันแผนกคลังสินค้า (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ แผนกการผลิตที่ 1 (ค่าเฉลี่ย 3.81) แผนกการผลิตที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.75) แผนกตรวจสอบคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะเดียวกัน พนักงานรายวันแผนกการผลิตที่ 3 (ค่าเฉลี่ย 3.48) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

#### 4.6.3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ	F	Sig.
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	1.830	.106
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.443	.134
ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	2.171	.057
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1.838	.105
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.223	.001**
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.946	.013**

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะเดียวกันพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นของด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ดังตาราง 38 – 39 ดังนี้

ตาราง 4.38 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือ ท้าทายความสามารถมากขึ้น	ต่ำกว่า 1 ปี	3.32	2.085	.067
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.92		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.89		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.06		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.16		
	มากกว่า 10 ปี	3.28		
	รวม	3.05		
2) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.41	2.284	.046**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.06		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.09		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.17		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.28		
	มากกว่า 10 ปี	3.40		
	รวม	3.18		
3) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.30	3.774	.002**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.09		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.19		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.19		
	มากกว่า 10 ปี	3.73		
	รวม	3.22		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.38 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
4) การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.48	4.297	.001**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.32		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.22		
	มากกว่า 10 ปี	3.60		
	รวม	3.25		
ภาพรวม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.38	4.223	.001**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.05		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.04		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.19		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.21		
	มากกว่า 10 ปี	3.50		
	รวม	3.17		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.38 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่ต่างกัน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.21) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.05) และตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ในประเด็น การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ ทุกช่วงอายุการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ โดยลำดับแรก พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย

3.28) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.17) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) และลำดับสุดท้าย ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.06)

การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องมีการควบคุม พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.73) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.19) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.11) และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณ พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.48) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.32) ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.22) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.11) และตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.11) มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง

ตาราง 4.39 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เช่นเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบ กับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่าน ดำเนินการต่อไป	ต่ำกว่า 1 ปี	3.39	2.219	.052
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.06		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.77		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.09		
	มากกว่า 10 ปี	3.10		
	รวม	3.09		
2) บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้ เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.59	2.277	.047**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.23		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.17		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.04		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.38		
	มากกว่า 10 ปี	3.30		
	รวม	3.27		

ตาราง 4.39 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
3) บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน ของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.32	1.442	.209
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.02		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.20		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.23		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.03		
	มากกว่า 10 ปี	3.13		
	รวม	3.11		
4) บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการ ปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่า เทียมกัน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.30	2.904	.014**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.86		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.94		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.79		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.41		
	มากกว่า 10 ปี	2.83		
	รวม	2.87		
5) บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผล ในการปรับตำแหน่งงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.34	4.574	.000**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.78		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.77		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.34		
	มากกว่า 10 ปี	3.08		
	รวม	2.87		
ภาพรวม ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.39	2.946	.013**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.99		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.04		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.99		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.85		
	มากกว่า 10 ปี	3.09		
	รวม	3.04		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตาราง 4.39 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันทุกช่วงอายุการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.39) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.99) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.99) และลำดับสุดท้ายพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.85)

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ในประเด็นบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.17) และตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานรายวันทุกคนเท่าเทียมกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) รองลงมาคือพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.83) ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.94) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.79) และตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.86) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.41) มีความพึงพอใจในระดับน้อย

บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.08) ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.11) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.78) และตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.77) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.34) มีความพึงพอใจในระดับน้อย

#### 4.6.4 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่ต่างกัน

ตาราง 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่ต่างกัน

ปัจจัยบำรุงรักษา	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	1.728	.127
ด้านการบังคับบัญชา	3.387	.005**
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.862	.507
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.078	.068
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	1.307	.260
ด้านตำแหน่งงาน	1.135	.342
ด้านความมั่นคงในงาน	2.142	.060
ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	1.693	.136
ด้านสภาพการทำงาน	3.816	.002**
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	1.915	.091

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.40 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะเดียวกันพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นของด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ดังตาราง 41 – 42 ดังนี้

ตาราง 4.41 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและ เทคนิคงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	2.085	.067
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.15		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.00		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.23		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.25		
	มากกว่า 10 ปี	3.18		
	รวม	3.21		
2) แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มี ความชัดเจน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.57	2.401	.037**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.23		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.31		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.17		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.03		
	มากกว่า 10 ปี	3.10		
	รวม	3.24		
3) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.55	3.994	.002**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.93		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.86		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.11		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.75		
	มากกว่า 10 ปี	2.90		
	รวม	3.00		
4) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	3.39	2.874	.015**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.80		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.83		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.98		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.69		
	มากกว่า 10 ปี	2.98		
	รวม	2.91		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
5) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	3.57	2.876	.015**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.09		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.86		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.28		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.25		
	มากกว่า 10 ปี	3.23		
	รวม	3.18		
ภาพรวม ด้านการบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 1 ปี	3.52	3.387	.005**
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.04		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.97		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.15		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.99		
	มากกว่า 10 ปี	3.08		
	รวม	3.11		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.41 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.52) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.15) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.08) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04) ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.99) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.97) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ในประเด็น แผนกบุคคล-ธุรการระบบโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.31) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.23) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.17) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย

3.10) และตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.03) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.55) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.11) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.93) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.90) อายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.86) และตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.75) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา พบว่า พนักงานรายวันในแต่ละช่วงอายุการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจพบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.39) มีความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานรายวันที่มีตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.98) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.83) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.80) และลำดับสุดท้ายคือ ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.69)

การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.28) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.25) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.09) อายุการทำงานและตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.86) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 4.42 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการ  
ทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.73	1.929	.089
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.59		
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.54		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.64		
	ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	3.34		
	มากกว่า 10 ปี	3.80		
	รวม	3.61		
2) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.80	1.722	.129
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.72		
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.60		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.68		
	ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	3.34		
	มากกว่า 10 ปี	3.70		
	รวม	3.68		
3) สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก	ต่ำกว่า 1 ปี	3.59	3.495	.004*
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.72		
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.40		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.38		
	ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	3.34		
	มากกว่า 10 ปี	3.70		
	รวม	3.59		
4) สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	ต่ำกว่า 1 ปี	3.68	4.136	.001*
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.45		
	ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	3.26		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.34		
	ตั้งแต่ 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	2.97		
	มากกว่า 10 ปี	3.35		
	รวม	3.39		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.42 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
5) สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	ต่ำกว่า 1 ปี	3.14	3.357	.006*
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.22		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.06		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.70		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.84		
	มากกว่า 10 ปี	3.00		
	รวม	3.07		
6) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	ต่ำกว่า 1 ปี	3.07	3.731	.003*
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	2.92		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	2.69		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	2.47		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	2.41		
	มากกว่า 10 ปี	2.88		
	รวม	2.81		
ภาพรวม ด้านสภาพการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.50	3.816	.002*
	ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	3.44		
	ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	3.26		
	ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี	3.20		
	ตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	3.04		
	มากกว่า 10 ปี	3.40		
	รวม	3.36		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.42 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.50) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.44) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี

(ค่าเฉลี่ย 3.26) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.20) และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.04) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.70) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.72) และต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.59) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.40) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.38) และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.34) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.68) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.45) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.34) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.26) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.97) และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.97) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก พบว่า พนักงานรายวันทุกช่วงอายุการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.22) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.14) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.06) มากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.00) ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.70) และลำดับสุดท้ายตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.84)

สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย พบว่า พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.07) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.92) ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.69) และมากกว่า 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.88) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานรายวันที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.47) และตั้งแต่ 7 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.41) มีความพึงพอใจในระดับน้อย

#### 4.6.5 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.43 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	F	Sig.
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	2.110	.099
ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	2.145	.094
ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	5.920	.001**
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	5.548	.001**
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.877	.066
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	1.651	.177

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.43 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะเดียวกันพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นของด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังตาราง 4.44 – 4.45 ดังนี้

ตาราง 4.44 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถ เพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.07	8.602	.000**
	6,001 - 9,000 บาท	3.29		
	9,001 - 12,000 บาท	2.93		
	12,001- 15,000บาท	4.14		
	รวม	3.23		
2) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ ของท่าน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.50	7.881	.000**
	6,001 - 9,000 บาท	3.35		
	9,001 - 12,000 บาท	3.12		
	12,001- 15,000บาท	4.00		
	รวม	3.28		
3) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัด และความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.64	2.088	.101
	6,001 - 9,000 บาท	3.05		
	9,001 - 12,000 บาท	2.99		
	12,001- 15,000บาท	3.57		
	รวม	3.03		
4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ ท่านได้ศึกษามา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.36	1.030	.379
	6,001 - 9,000 บาท	2.32		
	9,001 - 12,000 บาท	2.46		
	12,001- 15,000บาท	2.86		
	รวม	2.36		
5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.43	6.181	.000**
	6,001 - 9,000 บาท	2.94		
	9,001 - 12,000 บาท	2.78		
	12,001- 15,000บาท	4.29		
	รวม	2.92		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.44 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
ภาพรวม ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.60	5.920	.001**
	6,001 - 9,000 บาท	2.99		
	9,001 - 12,000 บาท	2.86		
	12,001- 15,000บาท	3.77		
	รวม	2.96		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.44 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.77) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.99) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.86) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.60) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ในประเด็น งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.29) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.07) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.93) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของตนเอง พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.35) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.94) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.78) ความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

ตาราง 4.45 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.50	7.867	.000**
	6,001 - 9,000 บาท	3.18		
	9,001 - 12,000 บาท	2.85		
	12,001- 15,000บาท	4.14		
	รวม	3.10		
2) การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.93	4.892	.002**
	6,001 - 9,000 บาท	3.18		
	9,001 - 12,000 บาท	2.96		
	12,001- 15,000บาท	4.14		
	รวม	3.15		
3) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.64	2.297	.077
	6,001 - 9,000 บาท	2.86		
	9,001 - 12,000 บาท	2.69		
	12,001- 15,000บาท	3.57		
	รวม	2.83		
4) การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.43	2.245	.083
	6,001 - 9,000 บาท	2.42		
	9,001 - 12,000 บาท	2.26		
	12,001- 15,000บาท	3.14		
	รวม	2.40		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
5) การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้า ของงานที่ปฏิบัติอยู่	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.43	3.626	.013**
	6,001 - 9,000 บาท	2.62		
	9,001 - 12,000 บาท	2.43		
	12,001- 15,000บาท	3.57		
	รวม	2.59		
ภาพรวม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.59	5.548	.001**
	6,001 - 9,000 บาท	2.85		
	9,001 - 12,000 บาท	2.64		
	12,001- 15,000บาท	3.71		
	รวม	2.81		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.45 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.71) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.85) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.64) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.59) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า ในประเด็น การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.18) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.85) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.50) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.18) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.96) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.93) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.62) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.43) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.43) มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

#### 4.6.6 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.46 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน

ปัจจัยบำรุงรักษา	F	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	2.780	.041**
ด้านการบังคับบัญชา	2.109	.099
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.436	.017**
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.079	.971
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	1.192	.313
ด้านตำแหน่งงาน	1.628	.183
ด้านความมั่นคงในงาน	2.092	.101
ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	.846	.470
ด้านสภาพการทำงาน	.837	.474
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.318	.812

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.46 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะเดียวกันพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นของด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ดังตาราง 4.47 – 4.48 ดังนี้

ตาราง 4.47 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.36	3.049	.029**
	6,001 - 9,000 บาท	3.75		
	9,001 - 12,000 บาท	3.65		
	12,001- 15,000บาท	4.43		
	รวม	3.73		
2) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.71	1.126	.339
	6,001 - 9,000 บาท	3.81		
	9,001 - 12,000 บาท	3.61		
	12,001- 15,000บาท	3.86		
	รวม	3.76		
3) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.64	1.891	.131
	6,001 - 9,000 บาท	3.74		
	9,001 - 12,000 บาท	3.64		
	12,001- 15,000บาท	4.43		
	รวม	3.73		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.47 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
4) บริษัทที่มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการ บริหารงานต่างๆ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.64	1.890	.131
	6,001 - 9,000 บาท	3.73		
	9,001 - 12,000 บาท	3.58		
	12,001- 15,000บาท	4.29		
	รวม	3.71		
5) บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่ง ขอบเขตการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.50	1.306	.272
	6,001 - 9,000 บาท	3.58		
	9,001 - 12,000 บาท	3.64		
	12,001- 15,000บาท	4.14		
	รวม	3.60		
6) บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆที่ ได้รับมอบหมาย	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.36	.765	.514
	6,001 - 9,000 บาท	3.37		
	9,001 - 12,000 บาท	3.38		
	12,001- 15,000บาท	3.86		
	รวม	3.38		
7) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือน ประจำปี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.36	3.985	.008**
	6,001 - 9,000 บาท	3.03		
	9,001 - 12,000 บาท	2.85		
	12,001- 15,000บาท	3.71		
	รวม	2.98		
8) บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.86	3.902	.009**
	6,001 - 9,000 บาท	2.85		
	9,001 - 12,000 บาท	2.53		
	12,001- 15,000บาท	3.71		
	รวม	2.80		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.47 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
9) บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.57	2.708	.045**
	6,001 - 9,000 บาท	3.14		
	9,001 - 12,000 บาท	3.12		
	12,001- 15,000บาท	3.86		
	รวม	3.13		
ภาพรวม ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	3.22	2.780	.041**
	6,001 - 9,000 บาท	3.44		
	9,001 - 12,000 บาท	3.33		
	12,001- 15,000บาท	4.03		
	รวม	3.42		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.47 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.03) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.44) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.33) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.22) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ในประเด็นบริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.43) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.75) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.65) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.36) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.71) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.03) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 -

12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.85) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.36) มีความพึงพอใจในระดับน้อยเท่านั้น

บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.71) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.86) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.85) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.53) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.86) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.14) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.12) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.57) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 4.48 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
1) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจาก หัวหน้างาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.79	4.118	.007**
	6,001 - 9,000 บาท	3.18		
	9,001 - 12,000 บาท	3.15		
	12,001- 15,000บาท	4.14		
	รวม	3.18		
2) การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความ ร่วมมือจากหัวหน้างาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.79	3.129	.026**
	6,001 - 9,000 บาท	3.09		
	9,001 - 12,000 บาท	3.15		
	12,001- 15,000บาท	4.00		
	รวม	3.11		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 4.48 (ต่อ)

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	F	Sig.
3) การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.64	3.824	.010**
	6,001 - 9,000 บาท	3.10		
	9,001 - 12,000 บาท	3.11		
	12,001- 15,000บาท	4.00		
	รวม	3.10		
4) การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.71	2.101	.100
	6,001 - 9,000 บาท	3.12		
	9,001 - 12,000 บาท	3.09		
	12,001- 15,000บาท	3.71		
	รวม	3.11		
5) หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.57	2.459	.063
	6,001 - 9,000 บาท	3.03		
	9,001 - 12,000 บาท	3.20		
	12,001- 15,000บาท	3.57		
	รวม	3.06		
ภาพรวม ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท	2.70	3.436	.017**
	6,001 - 9,000 บาท	3.11		
	9,001 - 12,000 บาท	3.14		
	12,001- 15,000บาท	3.89		
	รวม	3.11		

หมายเหตุ : \*\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.47 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงานสำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ในภาพรวมพบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.89) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000

บาท (ค่าเฉลี่ย 3.14) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.11) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.70) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ในประเด็น การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.14) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.18) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.15) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.15) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.09) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.79) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001- 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีความพึงพอใจในระดับมาก ขณะที่พนักงานรายวันที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 9,001 - 12,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.11) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 - 9,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.10) และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 2.64) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง