

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
สิงหาคม 2558

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
บริษัท วี.เพาเตอร์เทค จำกัด



วรุฒิ อริยะสุนทร

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิงหาคม 2558

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วี.เพาเตอร์เทค จำกัด

วราวุฒิ อริยะสุนทร

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....ประธานกรรมการ

.....

(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ

(ดร.สันสนา สิริตาม)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

6 สิงหาคม 2558

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาของท่านรองศาสตราจารย์ อรพิน สันติธิรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เจมกร ไชยประสิทธิ์ ประธานกรรมการ และดร.คันสนา ศิริตาม กรรมการ ที่ร่วมเป็นคณะกรรมการในการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ พร้อมทั้งแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพงษ์กรณ์ กิตติ์เรืองเพชร และพนักงานของบริษัท วิ.เพาเตอร์ เทค จำกัด ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการให้ข้อมูลแบบสอบถามได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลามอบองค์ความรู้และให้คำแนะนำตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับบริษัทและผู้สนใจต่อไป

วารุณี อริยะสุนทร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยฮิยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานและปัจจัยด้านตำแหน่งงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**Independent Study Title** Motivation Factors Affecting Performance of Operational Level Employees in V.Powdertech Company Limited

**Author** Mr. Worawut Ariyasoonthorn

**Degree** Master of Business Administration

**Advisor** Associate Professor Orapin Satidhirakul

### **ABSTRACT**

The objective of this independent study was to study motivation factors that affected performance of operational employees at V. Powdertech Company Limited. The data was collected from 138 operational employees using questionnaire. The analysis was based on Two-Factor Theory by Herzberg and the data was analysed using descriptive statistics namely frequency, percentage and mean.

The results of the study showed that most questionnaire respondents were male, 30-39 years old, with the highest level of education being high school or vocational level. Most were married with 1-5 years of working experience. Most were monthly employees with income of 10,001-15,000 baht. Their average over-time income was 4,001-6,000 baht per month.

The respondents ranked overall motivation factors at the high level. They ranked motivation factors at the medium level in the following order: success, responsibility, working, recognition, type of work, progress, and promotion. The respondents ranked hygiene factors at the high level in the following order: work stability, personal life, relationship with co-workers, organisation's policy and administration, work situation, relationship with supervisor, supervision, control, income, and position.

For employees' satisfaction, it was found that the respondents were satisfied with overall motivation factors at the high level. They were satisfied with motivation factors at the medium level in the following order: success, type of work, responsibility, recognition, and promotion. They were satisfied with hygiene factors at the high level in the following order: organisation's policy and administration, personal life, relationship with co-workers, work situation, income, relationship with supervisor, supervision, control, work stability and position.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis)	6
2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	11
3.1 ขอบเขตวิธีการศึกษา	11
3.2 วิธีการศึกษา	12
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	12
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา	13
3.5 ระยะเวลาในการศึกษา	15
3.6 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา	15
บทที่ 4 ผลการศึกษา	16

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	20
4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	52
4.5 ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (Importance Performance Analysis : IPA)	80
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการศึกษา	84
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	91
5.3 ข้อค้นพบ	93
5.4 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	98
แบบสอบถาม	98
ประวัติผู้เขียน	112

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	16
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	17
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพการสมรส	17
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	18
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน ในบริษัท	18
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการจ้าง งาน	19
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน(ไม่ รวมค่าล่วงเวลา)	19
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามค่าล่วงเวลาเฉลี่ย	19
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามประเภทของ งาน	20
ตารางที่ 4.10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	21
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	22
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน	23
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ลักษณะงานที่ทำ	24
ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	25

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	26
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	27
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	28
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	29
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	30
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านตำแหน่งงาน	31
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	31
ตารางที่ 4.22	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว	32
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านสภาพการทำงาน	33
ตารางที่ 4.24	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยชอนามัยด้านค่าตอบแทน	34
ตารางที่ 4.25	สรุปข้อมูลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยชอนามัย	35
ตารางที่ 4.26	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	36
ตารางที่ 4.27	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	37

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.28	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	38
ตารางที่ 4.29	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ลักษณะงานที่ทำ	39
ตารางที่ 4.30	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	40
ตารางที่ 4.31	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	41
ตารางที่ 4.32	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัท	42
ตารางที่ 4.33	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน การบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	43
ตารางที่ 4.34	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	44
ตารางที่ 4.35	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	45
ตารางที่ 4.36	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ตำแหน่งงาน	46
ตารางที่ 4.37	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	46
ตารางที่ 4.38	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน ชีวิตส่วนตัว	47
ตารางที่ 4.39	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้าน สภาพการทำงาน	48

## สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.40	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน ค่าตอบแทน	49
ตารางที่ 4.41	สรุปข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัย	50
ตารางที่ 4.42	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.43	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4.44	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.45	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	57
ตารางที่ 4.46	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส	58
ตารางที่ 4.47	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส	60
ตารางที่ 4.48	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	61
ตารางที่ 4.49	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	64
ตารางที่ 4.50	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่าย	65
ตารางที่ 4.51	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่าย	66
ตารางที่ 4.52	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.53	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	69
ตารางที่ 4.54	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ	71
ตารางที่ 4.55	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ	73
ตารางที่ 4.56	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ	75
ตารางที่ 4.57	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ	78
ตารางที่ 4.58	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด	81
ตารางที่ 5.1	สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
ตารางที่ 5.2	สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	85

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 4.1 แสดงระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	82



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากประสบปัญหาวิกฤตการณ์การเมืองภายในประเทศทำให้เกิดผลกระทบในการชะลอตัวทั้งภาคอุตสาหกรรมและแรงงานอย่างกระทันหันในช่วงเวลาที่ผ่านม แต่อย่างไรก็ตามหลังจากช่วงที่ประเทศไทยฟื้นตัวจากวิกฤตดังกล่าวการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยก็ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมาถึงปัจจุบัน โดยดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมจะขยายตัวจากปี พ.ศ.2556 เนื่องจากการบริการภาคเอกชนและการลงทุนภาคเอกชนมีแนวโน้มที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี พ.ศ.2556 และแนวโน้มปี พ.ศ. 2557,2557 : ออนไลน์) ซึ่งการขยายตัวของเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรม คือ การขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงนับว่าประเด็นด้านแรงงานเป็นประเด็นสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาครถือได้ว่าเป็นจังหวัดแห่งเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการอุตสาหกรรม การประมง และการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมแต่ละอุตสาหกรรมล้วนแล้วแต่ต้องการแรงงานในระดับปฏิบัติการหรือฝีมือแรงงานเป็นหลักในการทำงาน ดังนั้นความต้องการแรงงานหรือความแข่งขันด้านตลาดแรงงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องด้วยแรงงานบางส่วน of จังหวัดสมุทรสาครเป็นคนสัญชาติในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งมีโอกาสที่จะทำการให้การขาดแคลนแรงงานหรือการแข่งขันด้านตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับเข้าสู่ภูมิภาคตนเองในปี 2015

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนั้นมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุทั้งที่มาจาก การย้ายแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมสู่ภาคเกษตรรวมถึงปัญหาความไม่สอดคล้องในเรื่องของทักษะและประสบการณ์ของแรงงานกับความต้องการของตลาด เนื่องจากตลาดขาดแคลนแรงงานมีฝีมือและประสบการณ์ โดยเฉพาะแรงงานช่างระดับอาชีวะ ในขณะที่แรงงานจบใหม่ส่วนใหญ่นิยมการศึกษา ระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ แรงงานยังนิยมเข้าสู่กิจการภาคบริการเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องเนื่องจากลักษณะงานที่สบาย ทั้งนี้ ตัวเลขสัดส่วนของคนว่างงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานต่อตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องมาระยะหนึ่งแล้ว พร้อมกับสัดส่วนแรงงานในภาคบริการที่สูงขึ้นมาก จากเดิมที่เคยต่ำกว่าสัดส่วนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม สะท้อนปัญหาของตลาดแรงงาน

และเหตุผลของการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่ชัดเจนขึ้น (โชติชัย สุวรรณภรณ์, 2557: ออนไลน์)

ภายใต้สภาวะของการขาดแคลนแรงงานส่งผลให้ธุรกิจต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรได้ดำเนินธุรกิจตามกลยุทธ์หรือเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม และป้องกันปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นจากบุคลากรในอนาคต ทั้งในด้านการขาดแคลนแรงงาน ด้านฝีมือแรงงาน ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ด้านปัญหาในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เป็นต้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารบุคลากรคือ แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการจูงใจถือเป็นกระบวนการและทักษะของการเปลี่ยนแปลงหรือเสริมสร้างเจตคติและพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการทางธุรกิจที่สำคัญ กระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นมีหลากหลายวิธีแต่นั้นเป็นแค่ทฤษฎีซึ่งหากต้องการให้สำเร็จหรือสอดคล้องกับธุรกิจจำเป็นต้องทราบลักษณะของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์กรต้องมีการบริหารที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ (ปฏิพล ตั้งจักรวานนท์, 2554: 9)

บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาครเป็นองค์กรเอกชน ดำเนินธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายสีผงอุตสาหกรรมก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2530 ดำเนินธุรกิจมานานกว่า 26 ปี ด้วยแนวโน้มนำการให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Friendly) ที่สูงขึ้นทำให้อัตราการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องโดยเฉลี่ย 10% ต่อปี ส่งผลให้บริษัทต้องมีการขยายกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องจักรอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้นด้วยบริษัทที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการแข่งขันด้านแรงงานการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมสูงตัวแปรสำคัญในการทำให้ธุรกิจดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ ปัจจุบันบริษัทวิ.เพาเคอร์เทค มีพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 138 คน (ข้อมูลบริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด วันที่ 9 กันยายน 2557) โดยแบ่งเป็นระดับชั้นย่อยได้ 2 ระดับคือ ระดับ Iron และระดับ Steel ที่อยู่ในหน่วยงาน ฝ่ายผลิต ฝ่ายประกันคุณภาพ และฝ่ายโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลิตภัณฑ์ โดยพนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และมีความสามารถในการดูแลและปรับแต่งเครื่องจักรของผลิตภัณฑ์ให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า

ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงจะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด เพื่อทราบข้อมูลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรกับองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด
2. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด

## 1.4 นิยามศัพท์

**ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน** หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

**พนักงานระดับปฏิบัติการ** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทวิ.เพาเดอร์เทค จำกัด โดยมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงานหรือผลิตภัณฑ์ ซึ่งไม่มีอำนาจในการบริหาร การวางแผน และไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำงานในโรงงานประกอบด้วยพนักงานในส่วนของฝ่ายผลิต ฝ่ายประกันคุณภาพ และฝ่ายโลจิสติกส์ โดยมี 2 ระดับชั้นย่อย ตามแผนผังองค์กรบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด ซึ่งถือว่าเป็นระดับปฏิบัติการ ดังนี้

**ระดับ Iron** หมายถึง พนักงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญการในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการที่บริษัทกำหนดไว้

**ระดับ Steel** หมายถึง พนักงานที่ต้องใช้ทักษะหรือความชำนาญการในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน และไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา

**บริษัทวิ.เพาเดอร์เทค จำกัด** หมายถึง บริษัทที่ดำเนินการผลิตและจำหน่าย สีผง ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด ได้นำแนวความคิดและทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 แนวคิดปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจได้มีการนิยามที่หลากหลายความหมายซึ่ง Stephen P. Robbins (2003) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ (อ้างใน สุพานี สถัญญวานิช, 2549 : 193) หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งแสดงออกอย่างสมัครใจ เต็มใจ และด้วยความพยายาม หรือเป็นการรวบรวมพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นการเต็มใจที่กระทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

##### 2.1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation) (Herzberg 1959; อ้างใน วิชัย, 2535: 63-65) อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นแยกออกจากกันและกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงใช้ชื่อทฤษฎีคือ ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมุติฐาน ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี จากการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก สรุปได้ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงานกำหนดเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators)** เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับ เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.3) การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จการยอมรับนับถือ มีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการ โอกาสที่จะได้รับความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5) ลักษณะของงาน (Work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่พึงพอใจด้วย

1.6) โอกาสในการเจริญเติบโต (Growth) การมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

**2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** ปัจจัยด้านนี้เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.2) เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้างเงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2.3) การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงการให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระ

2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

2.5) สัมพันธภาพที่มีกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

2.6) สัมพันธภาพที่มีกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)

2.7) สัมพันธภาพที่มีกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates)

2.8) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของหน้าที่การงานของพนักงานในสายตาคู่บุคคลอื่น หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.9) สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

2.10) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis)

แนวคิดเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ได้ถูกคิดค้นขึ้นครั้งแรกในปี 1977 โดย Martilla and Jame (1977) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารของบริษัท โดยหลักสำคัญของเครื่องมือ IPA คือการวัดระดับความสัมพันธ์ของระดับความสำคัญและผลการปฏิบัติงาน โดยแสดงอยู่ในรูปของ แกน Y และแกน X โดยแกน Y จะแสดงถึงระดับความสำคัญ (Importance) ส่วนแกน X แสดงถึงระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ซึ่งเครื่องมือ IPA สามารถบ่งชี้ถึงลำดับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานหรือ การบริการ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปยังพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้า หรือเพื่อใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนภายในองค์กร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพและประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ได้อีกด้วย (Havitz, Twynam and DeLorenzo)

IPA เป็นการวิเคราะห์ถึงความสำคัญและผลการปฏิบัติงานควบคู่กัน ซึ่งมี 2 รูปแบบ (O'Neil et al., 2001; Skok et al., 2001; Shaw et al., 2002 cited in Levenburg and Magal, 2005) ดังนี้

1. วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นวิเคราะห์ช่องว่างที่เกิดจากการวัดผลการปฏิบัติงานลบด้วยระดับความสำคัญ ของประเด็นหรือหัวข้อนั้นๆ

2. การใช้แผนภาพ (IP Maps) คือ การลงจุดบนแผนภาพ โดยมีแกนในแนวตั้ง (แกน Y) คือ ระดับความสำคัญ และแกนแนวนอน (แกน X) คือ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ที่จะสามารถระบุพื้นที่แต่ละส่วนได้ว่า ประเด็นใดจำเป็นต้องปรับปรุงหรือประเด็นใดมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม Cheng-Min and Kung-Yuen (2005 cited O'Sullivan, 1991) ได้แนะนำขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระบุหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับทุกรายการและทำการพัฒนาแบบสอบถามโดยยึดพื้นฐานในการตั้งคำถามจากหัวข้อที่ได้ระบุไว้

ขั้นตอนที่ 2 ให้คะแนนกับทุกๆ หัวข้อที่ระบุไว้ โดยจำแนกเป็น ความสำคัญ (Importance) และการกระทำ (Performance) ในการชีวิตด้านความสำคัญ จะสะท้อนถึงระดับความสนใจที่มีต่อหัวข้อนั้นๆ ส่วนการชีวิตด้านการกระทำ จะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจที่มีต่อหัวข้อนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสร้างแผนภาพ โดยให้แกนในแนวตั้ง (แกน Y) คือ ระดับความสำคัญ และแกนในแนวนอนคือ (แกน X) คือ ผลการปฏิบัติงาน จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 มากำหนดจุด

ขั้นตอนที่ 4 ทำการแบ่งภาพออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละแกนเป็นจุดแบ่งส่วน ดังภาพที่ 2.1

	2	1	
ความสำคัญ (Importance)	Concentrate Here	Keep Up The Good Work	
	3	4	
	Low Priority	Possible Over Skill	
ต่ำ	ผลการปฏิบัติงาน (Performance)		สูง

ภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA

ที่มา : Cheng-Min and Kung-Yuen (2005: 784)

Cheng-Min and Kung-Yuen (2005 cited O'Sullivan, 1991) ได้ให้ความหมายแต่ละส่วน

ดังนี้

ส่วนที่ 1 Keep Up The Good Work หมายถึง พนักงานหรือลูกค้าให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และ สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้สูง โดยทั่วไปแล้วหัวข้อที่ตกอยู่ในส่วนนี้จะ เป็นจุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่

ส่วนที่ 2 Concentrate Here หมายถึง พนักงานหรือลูกค้าได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อน บริษัทจำเป็นต้อง ใส่ใจและหาวิธีแก้ไขอย่างรวดเร็ว

ส่วนที่ 3 Low Priority หมายถึง พนักงานหรือลูกค้ามักจะไม่ค่อยให้ความสนใจในหัวข้อ นี้ และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกลงในช่องนี้จะถือว่าไม่ค่อยมีความสำคัญ มากเท่าใดนัก

ส่วนที่ 4 Possible Over Skill หมายถึง พนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจในหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ ได้รับในหัวข้อนี้ยังเป็นที่พึงพอใจอยู่ บริษัทอาจจะให้ความสำคัญกับหัวข้อนี้มากจนเกินความจำเป็น

### 2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

น้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน เก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานฝ่ายผลิต ในส่วน ของ Gold Division จำนวน 152 คน โดยการใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการศึกษา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อบัจจยจูงใจในการทำงาน โดยรวม ทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับปานกลาง ในกลุ่มบัจจยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน พนักงาน ให้ความสำคัญและระดับความรุนแรงของปัญหาต่อบัจจยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานในทุกด้าน อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอันดับ แรก และให้ความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความนับถือยกย่องชมเชย และด้าน ลักษณะงานที่ทำตามลำดับ ส่วนในกลุ่มบัจจยอนามัย พนักงานให้ความสำคัญต่อบัจจยอนามัย โดยรวมในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานและค่าตอบแทนอยู่ใน ระดับมากเท่ากัน และให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ใน ระดับปานกลางตามลำดับ และพนักงานยังให้ความสำคัญต่อบัจจยอนามัยด้านตำแหน่งงานอยู่ใน ระดับน้อย

ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อ



ศึกษาถึงสิ่งจูงใจในการเลือกปฏิบัติงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ  
ใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากจำนวน  
พนักงานทั้งหมด 600 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ  
ในการทำงานของพนักงานเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้าน  
นโยบายและการบริการด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความมั่นคงในการทำงานด้านการได้รับความ  
ยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้าน  
ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับเมื่อพิจารณาถึง  
ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานกับแรงจูงใจ พบว่าเพศมีผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อ  
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่วนตำแหน่งงานและพนักงานที่ต่างแผนกนั้น ไม่มีความ  
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในแรงจูงใจทุกด้าน

**ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา  
บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในระดับ  
ปฏิบัติการบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี จำนวน 735 คน โดยกำหนดขนาด  
ตัวอย่างจำนวน 270 คน ซึ่งใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของ  
การศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
มาก ในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่  
ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ  
มาก ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน  
ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้าน  
นโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
ตามลำดับ

**ประภักษ์ เกิดเจริญ (2554)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด  
จำนวน 176 คน โดยการใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของ  
การศึกษา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ โดยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน  
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านการได้รับการ  
ยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ  
งาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา  
พนักงานให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และให้  
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการ  
บริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด จำนวน 80 คน โดยการใช้เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงงูใจในบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับของแรงงูใจสำหรับปัจจัยงูใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของแรงงูใจสำหรับปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยงูใจที่ต้องทำการปรับปรุงคือ ปัจจัยทางด้านลักษณะงานปัจจัยด้านการยกย่อง และปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าเพื่อให้ระดับปัจจัยงูใจรวมดีขึ้นจากระดับปานกลางไปสู่ระดับมากและจากผลทดสอบสมมุติฐานต่อปัจจัยด้านอายุงาน วุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกันพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุงานและปัจจัยด้านตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลกระทบท่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยงูใจส่วนปัจจัยทางด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลกระทบท่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปัจจัยค้ำจุน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ. เพาเวอร์เทค จำกัด มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

#### 3.1 ขอบเขตวิธีการศึกษา

##### ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิ.เพาเวอร์เทค จำกัด โดยใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two-factor Theory) โดยประกอบด้วย

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจได้แก่ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ลักษณะงานความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะของงาน (Work Itself) การได้เพิ่มพูนความรู้ (Growth)

2. **ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)** เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่การบังคับบัญชา (Status) นโยบายการบริหาร (Company Procedures) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Quality of Inter Person Relation with Superior, Subordinate, Peers) รายได้ (Wages & Salary) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

##### ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเวอร์เทค จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 138 ราย (ข้อมูลบริษัท วิ.เพาเวอร์เทค จำกัด วันที่ 9 กันยายน 2557) สำหรับช่วงเวลาของการศึกษา กำหนดช่วงเวลาของการรวบรวมข้อมูล การประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 – 30 เมษายน 2558

โดยพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สามารถจำแนกออกตามหน่วยงาน ได้ดังตาราง  
ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลประชากรที่ทำการศึกษารวม 138 คน

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1	ฝ่ายผลิต	84
2	ฝ่ายประกันคุณภาพ	20
3	ฝ่ายโลจิสติกส์	34
รวมทั้งหมด		138

หมายเหตุ ข้อมูลบริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด วันที่ 9 กันยายน 2557

### 3.2 วิธีการศึกษา

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ(Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาทำการปรับปรุงมาจาก แบบสอบถามของ งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ ประเทศไทย จำกัด น้้าฝน วิภูสันติ (2551) โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด โดยใช้คำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานที่พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับจากการทำงานที่บริษัทบริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด โดยใช้คำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน บริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษา

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 138 ชุดเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ หาค่าสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มาวิเคราะห์ โดยข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แล้วสรุปผลการศึกษานำเสนอโดยใช้ตารางซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ทำการศึกษจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

- 1.1 ด้านลักษณะขอบเขตงาน
- 1.2 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.3 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.5 ด้านการยอมรับ

#### 2. ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factor)

- 1.1 ด้านเงินเดือน
- 1.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 ด้านสถานะของอาชีพ
- 1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.6 ด้านสภาพการทำงาน
- 1.7 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 1.8 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 1.9 ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

การสอบถามความพึงพอใจใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) ที่เป็นตัวเลขซึ่งมีการให้คะแนนและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับคะแนน
สำคัญมากที่สุด	5
สำคัญมาก	4
สำคัญปานกลาง	3
สำคัญน้อย	2
สำคัญน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	ให้ความสำคัญมากที่สุด
3.50 – 4.49	ให้ความสำคัญมาก
2.50 – 3.49	ให้ความสำคัญปานกลาง
1.50 – 2.49	ให้ความสำคัญน้อย
1.00 – 1.49	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานใช้คำถามแบบมาตรา  
ประมาณค่า (Rating Scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549:77) คะแนนและแปลความหมายของระดับ  
ค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มีความพึงพอใจมากที่สุด	5
มีความพึงพอใจมาก	4
มีความพึงพอใจปานกลาง	3
มีความพึงพอใจน้อย	2
มีความพึงพอใจน้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้ จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์

ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีความพึงพอใจมาก
2.50 – 3.49	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความพึงพอใจน้อย
1.00 – 1.49	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญ (Importance-Performance Analysis: IPA) ทำได้โดยนำค่าระดับความสำคัญและความพึงพอใจมากำหนดตำแหน่งลงบนแผนภูมิ IPA โดยมีแกนตั้งเป็นค่าของระดับความสำคัญและแกนนอนเป็นค่าของระดับความพึงพอใจ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความสำคัญ (3.57) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (3.42) และทำการเปรียบเทียบคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrants ใด ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญ (Importance-Performance Analysis: IPA)

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ
A	พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และ สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้สูง	3.57-5.00	3.42-5.00
B	พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ	3.57-5.00	1.00-3.41
C	พนักงานมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังเป็นที่ยังเป็นที่พึงพอใจอยู่	1.00-3.56	3.42-5.00
D	พนักงานมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ	1.00-3.56	1.00-3.41

### 3.5 ระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาทำการศึกษาดังแต่เดือนธันวาคม 2557 ถึงเดือนพฤษภาคม 2558 และทำการเก็บข้อมูลในช่วง มีนาคม 2558

### 3.6 สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา

บริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด เลขที่ 1/58 หมู่ 2 นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000 โทร 034-490737 และคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษานี้ ได้ทำการศึกษาดูการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 138 ชุด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยมุ่งใจ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค IPA

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานเป็นคำถามปลายเปิด

#### 4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	134	97.1
หญิง	4	2.9
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 138 คน ซึ่งเป็นเพศชาย ร้อยละ 97.1 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 2.9



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
20-29	47	34.1
30-39	72	52.2
40-49	18	13.0
อายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามช่วงอายุที่มากที่สุดคือ อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 52.2 รองลงมาคืออายุ 20-29 ปี ร้อยละ 34.1 และอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 13.0 และอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพการสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	47	34.1
สมรส	89	64.5
หม้าย/หย่าร้าง	2	1.4
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 64.5 รองลงมาสถานภาพโสดร้อยละ 34.1 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 1.4

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	8	5.8
มัธยมศึกษาหรือ ปวช.	119	86.2
ปวส.หรืออนุปริญญา	8	5.8
ปริญญาตรี	3	2.2
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. มากที่สุดร้อยละ 86.2 รองลงมาประถมศึกษาและปวส.หรืออนุปริญญา ซึ่งมีร้อยละเท่ากันคือ 5.8 และสุดท้ายระดับปริญญาตรีร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท

อายุการทำงานในบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	18	13.0
1-5 ปี	66	47.8
6-10 ปี	19	13.8
10-15 ปี	18	13.0
16-20 ปี	17	12.3
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานในบริษัท มากที่สุด คือ 1-5 ปี ร้อยละ 47.8 รองลงมาอายุการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 13.8 อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุการทำงาน 10-15 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากันที่ร้อยละ 13.0 และน้อยที่สุดที่มีอายุการทำงานที่ 16-20 ปี ร้อยละ 12.3

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทของการจ้างงาน	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	7	5.1
รายเดือน	131	94.9
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการจ้างงานรายเดือนร้อยละ 94.9 และเป็นพนักงานรายวันร้อยละ 5.1

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามรายได้ที่ได้รับต่อเดือน(ไม่รวมค่าล่วงเวลา)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	45	32.6
ตั้งแต่ 10,001-15,000 บาท	78	56.5
ตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท	12	8.7
ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท	3	2.2
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 56.5 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ร้อยละ 32.6 และรายได้ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 8.7 และน้อยที่สุดมีรายได้ตั้งแต่ 20,001 -25,000 บาท ร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามค่าล่วงเวลาเฉลี่ย

ค่าล่วงเวลาเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 บาท	11	8.0
ตั้งแต่ 2,001-4,000 บาท	38	27.5
ตั้งแต่ 4,001-6,000 บาท	52	37.7
ตั้งแต่ 6,001-8,000 บาท	26	18.8
มากกว่า 8,001 บาท	11	8.0
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าช่วงเวลาเฉลี่ยตั้งแต่ 4,001 – 6,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 37.7 รองลงมา มีค่าช่วงเวลาเฉลี่ยตั้งแต่ 2,001 – 4,000 บาท ร้อยละ 27.5 และมีค่า ช่วงเวลาเฉลี่ยตั้งแต่ 6,001 – 8,000 บาท ร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดคือมีค่าช่วงเวลาเฉลี่ยต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 2,000 บาท และมีค่าช่วงเวลาเฉลี่ยมากกว่า 8,001 บาท เท่ากัน ร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนตามประเภทของงาน

ประเภทของงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานฝ่ายผลิต (ผสม)	20	14.5
พนักงานฝ่ายผลิต (ฉีด)	19	13.8
พนักงานฝ่ายผลิต (บด)	37	26.8
พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ	20	14.5
พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์(คลังสินค้า)	8	5.8
พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์(จัดส่ง)	22	15.9
พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์(สนับสนุนขาย)	4	2.9
พนักงานฝ่ายผลิต(ปรับแต่งสี)	8	5.8
<b>รวม</b>	<b>138</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตกระบวนการบด มากที่สุดที่ร้อยละ 26.8 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายโลจิสติกส์แผนกจัดส่งร้อยละ 15.9 ปฏิบัติงาน อยู่ในฝ่ายผลิตกระบวนการผสมเท่ากับปฏิบัติงานในฝ่ายประกันคุณภาพอย่างละร้อยละ 14.5 ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตกระบวนการฉีดร้อยละ 13.8 ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตกระบวนการปรับแต่งสีเท่ากับ ปฏิบัติงานในฝ่ายโลจิสติกส์แผนกคลังสินค้าอย่างละร้อยละ 5.8 และน้อยที่สุดที่ปฏิบัติงานฝ่ายโลจิสติกส์แผนกสนับสนุนขายร้อยละ 2.9

## 4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการ ทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในการทำงาน	12 (8.70)	72 (52.17)	47 (34.06)	6 (4.35)	1 (0.72)	3.64	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไป ตามที่คาดหวังเป้าหมาย	16 (11.59)	74 (53.62)	45 (32.61)	2 (1.45)	1 (0.72)	3.74	มาก
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	6 (4.35)	46 (33.33)	67 (48.55)	16 (11.59)	3 (2.17)	3.26	ปานกลาง
ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน	17 (12.32)	68 (49.28)	48 (34.78)	4 (2.90)	1 (0.72)	3.70	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวังหรือเป้าหมาย ความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	12 (8.70)	73 (52.90)	48 (34.78)	3 (2.17)	2 (1.45)	3.65	มาก
การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	6 (4.35)	72 (52.17)	55 (39.86)	3 (2.17)	2 (1.45)	3.56	มาก
การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก	7 (5.07)	48 (34.78)	67 (48.55)	14 (10.14)	2 (1.45)	3.32	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4 (2.90)	41 (29.71)	71 (51.45)	17 (12.32)	5 (3.62)	3.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย การยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก และการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน

ปัจจัยจุดด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การอบรมความรู้พัฒนาทักษะในงานที่รับผิดชอบ	15 (10.87)	55 (39.86)	51 (36.96)	11 (7.97)	6 (4.35)	3.45	ปานกลาง
โอกาสในการศึกษาต่อหรือการดูงาน	6 (4.35)	29 (21.01)	54 (39.13)	32 (23.19)	17 (12.32)	2.82	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	6 (4.35)	23 (16.67)	50 (36.23)	40 (28.99)	19 (13.77)	2.69	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.99</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน การอบรมความรู้พัฒนาทักษะในงานที่รับผิดชอบ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน โอกาสในการศึกษาต่อหรือการดูงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การทำงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	4 (2.90)	30 (21.74)	69 (50.00)	24 (17.39)	11 (7.97)	2.94	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	13 (9.42)	50 (36.23)	60 (43.48)	11 (7.97)	4 (2.90)	3.41	ปานกลาง
ความเป็นอิสระในการทำงาน	15 (10.87)	57 (41.30)	58 (42.03)	6 (4.35)	2 (1.45)	3.56	มาก
งานที่ทำเป็นงานต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	7 (5.07)	52 (37.68)	64 (46.38)	12 (8.70)	3 (2.17)	3.35	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ	10 (7.25)	65 (47.10)	48 (34.78)	10 (7.25)	5 (3.62)	3.47	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่นำภาคภูมิใจ	20 (14.49)	69 (50.00)	44 (31.88)	3 (2.17)	2 (1.45)	3.74	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบริษัทปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะงานที่ทำงานที่ทำเป็นงานที่นำภาคภูมิใจ ลักษณะงานที่ทำความเป็นอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำงานที่ทำเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่ทำงานที่ทำเป็นงานต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และลักษณะงานที่ทำงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดหลักเกณฑ์ หรือขั้นตอน เงื่อนไข ในการ เลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	5 (3.62)	34 (24.64)	68 (49.28)	15 (10.87)	16 (11.59)	2.98	ปาน กลาง
การประเมินผลการ ทำงานเพื่อปรับขึ้น ค่าตอบแทน	17 (12.32)	43 (31.16)	59 (42.75)	11 (7.97)	8 (5.80)	3.36	ปาน กลาง
โอกาสในการโยกย้าย งาน ตาม ความ รู้ความสามารถ	12 (8.70)	33 (23.91)	66 (47.83)	15 (10.87)	12 (8.70)	3.13	ปาน กลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.16</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดหลักเกณฑ์หรือขั้นตอน เงื่อนไขในการ เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่การ งาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย	12 (8.70)	69 (50.00)	55 (39.86)	1 (0.72)	1 (0.72)	3.65	มาก
การมีส่วนร่วมในการ วางแผน และกำหนด แนวทางการปฏิบัติงาน	9 (6.52)	39 (28.26)	64 (46.38)	21 (15.22)	5 (3.62)	3.19	ปาน กลาง
ขอ ข ะ ต ะ ค ว าม รับผิดชอบของงานที่ ได้รับมอบหมาย	15 (10.87)	71 (51.45)	47 (34.06)	4 (2.90)	1 (0.72)	3.69	มาก
การได้รับมอบหมาย งานพิเศษที่สำคัญใน บางโอกาส	9 (6.52)	41 (29.71)	65 (47.10)	16 (11.59)	7 (5.07)	3.21	ปาน กลาง
โอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ ได้รับ มอบหมาย / รับผิดชอบอย่างเต็มที่	13 (9.42)	55 (39.86)	54 (39.13)	12 (8.70)	4 (2.90)	3.44	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานขอขเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส และความรับผิดชอบในหน้าที่การงานการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	13 (9.42)	83 (60.14)	38 (27.54)	3 (2.17)	1 (0.72)	3.75	มาก
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	15 (10.87)	79 (57.25)	40 (28.99)	2 (1.45)	2 (1.45)	3.75	มาก
นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง	23 (16.67)	68 (49.28)	38 (27.54)	8 (5.80)	1 (0.72)	3.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.75	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆเท่ากัน คือ นโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการชี้แจง นโยบายและการบริหารงานของบริษัทความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานของบริษัทนโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยนามัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล

ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการ สั่งงานหรือมอบหมาย งาน	19 (13.77)	73 (52.90)	41 (29.71)	5 (3.62)	0 (0.00)	3.77	มาก
การให้คำแนะนำ และ ความช่วยเหลือในการทำงาน	17 (12.32)	74 (53.62)	43 (31.16)	3 (2.17)	1 (0.72)	3.75	มาก
การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	18 (13.04)	77 (55.80)	33 (23.91)	8 (5.80)	2 (1.45)	3.73	มาก
การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจ ความสามัคคีใน การทำงาน	13 (9.42)	74 (53.62)	40 (28.99)	10 (7.25)	1 (0.72)	3.64	มาก
ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการทำงาน	19 (13.77)	53 (38.41)	51 (39.96)	11 (7.97)	4 (2.90)	3.52	มาก
มาตรการทางวินัยและ การลงโทษ	17 (12.32)	59 (42.75)	51 (36.96)	8 (5.80)	3 (2.17)	3.57	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยนามัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจความสามัคคีในการทำงาน การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล มาตรการทางวินัยและการลงโทษ และการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	14 (10.14)	76 (55.07)	42 (30.43)	4 (2.90)	2 (1.45)	3.70	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	14 (10.14)	70 (50.72)	48 (34.78)	4 (2.90)	2 (1.45)	3.65	มาก
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	16 (11.59)	71 (51.45)	44 (31.88)	5 (3.62)	2 (1.45)	3.68	มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	16 (11.59)	74 (53.62)	41 (29.71)	5 (3.62)	2 (1.45)	3.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความใกล้ชิดสนิทสนม ความจริงใจ และมีความเป็นกันเอง	22 (15.94)	79 (57.25)	32 (23.19)	4 (2.90)	1 (0.72)	3.85	มาก
การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	20 (14.49)	85 (61.59)	29 (21.01)	4 (2.90)	0 (0.00)	3.88	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	19 (13.77)	82 (59.42)	33 (23.91)	4 (2.90)	0 (0.00)	3.84	มาก
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	17 (12.32)	77 (55.80)	33 (23.91)	10 (7.25)	1 (0.72)	3.72	มาก
การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน	17 (12.32)	75 (54.35)	33 (23.91)	11 (7.97)	2 (1.45)	3.68	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความใกล้ชิดสนิทสนมความจริงใจและมีความเป็นกันเอง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานเป็นที่ ยอมรับของสังคม	14 (10.14)	62 (44.93)	52 (37.68)	9 (6.52)	1 (0.72)	3.57	มาก
ตำแหน่งงานเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	7 (5.07)	61 (44.20)	62 (44.93)	8 (5.80)	0 (0.00)	3.49	ปาน กลาง
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรง กับความต้องการ	10 (7.25)	53 (38.41)	66 (47.83)	9 (6.52)	0 (0.00)	3.46	ปาน กลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และด้านตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	17 (12.32)	80 (57.97)	37 (26.81)	3 (2.17)	1 (0.72)	3.79	มาก
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตของบริษัท	35 (25.36)	75 (54.35)	23 (16.67)	5 (3.62)	0 (0.00)	4.01	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.90</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัณฑิตอนามัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท ด้านความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของบัณฑิตอนามัยด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเข้าใจและสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน	18 (13.04)	80 (57.97)	39 (28.26)	1 (0.72)	0 (0.00)	3.83	มาก
ความรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท	27 (19.57)	82 (59.42)	27 (19.57)	2 (1.45)	0 (0.00)	3.97	มาก
ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	20 (14.49)	90 (65.22)	24 (17.39)	3 (2.17)	1 (0.72)	3.91	มาก
ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน	18 (13.04)	76 (55.07)	41 (29.71)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.88	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัณฑิตอนามัยด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านชีวิตส่วนตัวความรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวความเข้าใจและสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ	5 (3.62)	55 (39.86)	70 (50.72)	7 (5.07)	1 (0.72)	3.41	ปานกลาง
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน	9 (6.52)	78 (56.52)	48 (34.78)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.67	มาก
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	12 (8.70)	73 (52.90)	44 (31.88)	8 (5.80)	1 (0.72)	3.63	มาก
โดยรวม แสง เสียง อากาศความสะอาดและความปลอดภัย	10 (7.25)	60 (43.48)	56 (40.58)	10 (7.25)	2 (1.45)	3.48	ปานกลาง
ขนาดของอาคาร และพื้นที่ในการทำงาน	9 (6.52)	80 (57.97)	46 (33.33)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.69	มาก
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น	16 (11.59)	81 (58.70)	37 (26.81)	4 (2.90)	0 (0.0)	3.79	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพการทำงานสาธารณูปโภคพื้นฐานเช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น ด้านสภาพการทำงาน ขนาดของอาคารและพื้นที่ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ด้านสภาพการทำงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศความสะอาดและความปลอดภัย

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยนามัยด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้ อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ	10 (7.25)	50 (36.23)	70 (50.72)	7 (5.07)	1 (0.72)	3.44	ปาน กลาง
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ทุกปี	11 (7.97)	43 (31.16)	66 (47.83)	16 (11.59)	2 (1.45)	3.33	ปาน กลาง
รางวัลหรือค่าตอบแทน ต่อผลสำเร็จของงาน	8 (5.80)	39 (28.26)	71 (51.45)	17 (12.32)	3 (2.17)	3.23	ปาน กลาง
โบนัสประจำปี	13 (9.42)	54 (39.13)	58 (42.03)	11 (7.97)	2 (1.45)	3.47	ปาน กลาง
<u>สวัสดิการ</u> สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล ประกัน ชีวิต และการตรวจ สุขภาพประจำปี	20 (14.49)	74 (53.62)	43 (31.16)	1 (0.72)	0 (0.00)	3.82	มาก
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	29 (21.01)	78 (56.52)	29 (21.01)	2 (1.45)	0 (0.00)	3.97	มาก
สวัสดิการด้านเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28 (20.29)	70 (50.72)	35 (25.36)	5 (3.62)	0 (0.00)	3.88	มาก
สวัสดิการด้านเงิน ช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำ ศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน	23 (16.67)	56 (40.58)	50 (36.23)	9 (6.52)	0 (0.00)	3.67	มาก
สวัสดิการรถรับ-ส่ง	6 (4.35)	26 (18.84)	77 (55.80)	20 (14.49)	9 (6.52)	3.00	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านร้านอาหาร ในบริษัท	14 (10.14)	39 (28.26)	67 (48.55)	16 (11.59)	2 (1.45)	3.34	ปาน กลาง
สวัสดิการด้านการจัดงาน เลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ	7 (5.07)	61 (44.20)	55 (39.86)	12 (8.70)	3 (2.17)	3.41	ปาน กลาง
สิทธิในการลา(วันหยุด) สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	18 (13.04)	67 (48.55)	46 (33.33)	5 (3.62)	2 (1.45)	3.68	มาก
สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปีและหยุดตาม ประเพณี	19 (13.77)	65 (47.10)	45 (32.61)	9 (6.52)	0 (0.00)	3.68	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี สิทธิในการลาป่วยลา กิจ สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปีและหยุดตามประเพณี สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน โบนัสประจำปี อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ สวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ทุกปี รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน สวัสดิการรถรับ-ส่ง

ตารางที่ 4.25 สรุปข้อมูลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัย

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจิตใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.42	ปานกลาง	3
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.99	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	ปานกลาง	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.44	ปานกลาง	2
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ</b>	<b>3.33</b>	<b>ปานกลาง</b>	
ปัจจัยอนามัย			
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.75	มาก	4
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.66	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.68	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	มาก	3
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	9
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.90	มาก	1
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.88	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.70	มาก	5
ด้านค่าตอบแทน	3.63	มาก	8
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.72</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน

#### 4.3 ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่ในการทำงาน	7 (5.07)	65 (47.10)	60 (43.48)	6 (4.35)	0 (0.00)	3.53	มาก
ผลสำเร็จของงานของท่าน เป็นไปตามที่ คาดหวัง/ เป้าหมาย	12 (8.70)	60 (43.48)	63 (45.65)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.59	มาก
ท่านได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจและแก้ปัญหา	7 (5.07)	44 (31.88)	65 (47.10)	20 (14.49)	2 (1.45)	3.25	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จของงาน	11 (7.97)	60 (43.48)	54 (39.13)	12 (8.70)	1 (0.72)	3.49	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.46</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงานในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผลสำเร็จของงานของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง/เป้าหมาย ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	7 (5.07)	46 (33.33)	69 (50.00)	15 (10.87)	1 (0.72)	3.31	ปานกลาง
การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3 (2.17)	58 (42.03)	71 (51.45)	5 (3.62)	1 (0.72)	3.41	ปานกลาง
การยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก	3 (2.17)	36 (26.09)	78 (56.52)	17 (12.32)	4 (2.90)	3.12	ปานกลาง
คำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	5 (3.62)	29 (21.01)	71 (51.45)	30 (21.74)	3 (2.17)	3.02	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.22</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การยอมรับนับถือและยกย่องจาก

เพื่อนร่วมงาน การยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การอบรมความรู้พัฒนาทักษะในงานที่รับผิดชอบ	6 (4.35)	43 (31.16)	69 (50.00)	16 (11.59)	4 (2.90)	3.22	ปานกลาง
โอกาสในการศึกษาต่อหรือการดูงาน	3 (2.17)	17 (12.32)	65 (47.10)	38 (27.54)	15 (10.87)	2.67	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3 (2.17)	13 (9.42)	65 (47.10)	41 (29.71)	16 (11.59)	2.61	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>2.84</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การอบรมความรู้พัฒนาทักษะในงานที่รับผิดชอบ โอกาสในการศึกษาต่อหรือการดูงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงาน ที่ทำ	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความรู้ที่ได้ ศึกษามา	4 (2.90)	24 (17.39)	78 (56.52)	29 (21.01)	3 (2.17)	2.98	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ ตรงกับความถนัด	8 (5.80)	45 (32.61)	75 (54.35)	9 (6.52)	1 (0.72)	3.36	ปานกลาง
ความเป็นอิสระใน การทำงาน	10 (7.25)	57 (41.30)	64 (46.38)	7 (5.07)	0 (0.00)	3.51	มาก
งานที่ทำเป็นงาน ต้องใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	8 (5.80)	42 (30.43)	68 (49.28)	18 (13.04)	2 (1.45)	3.26	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ ท้าทาย ความสามารถ	13 (9.42)	42 (30.43)	64 (46.38)	18 (13.04)	1 (0.72)	3.35	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ น่าภาคภูมิใจ	22 (15.94)	59 (42.75)	51 (36.96)	5 (3.62)	1 (0.72)	3.70	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.36</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำเป็นงานต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนด หลักเกณฑ์หรือ ขั้นตอน เงื่อนไขใน การ เลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน	6 (4.35)	38 (27.54)	60 (43.48)	25 (18.12)	9 (6.52)	3.05	ปาน กลาง
การประเมินผลการ ทำงานเพื่อปรับขึ้น ค่าตอบแทน	5 (3.62)	36 (26.09)	66 (47.83)	24 (17.39)	7 (5.07)	3.06	ปาน กลาง
โอกาสในการโยกย้าย งานตามความรู้ ความสามารถ	5 (3.62)	20 (14.49)	83 (60.14)	25 (18.12)	5 (3.62)	2.96	ปาน กลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.02</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน โอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ



ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความ  
 รับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความ รับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมาย	7 5.07	50 (36.23)	75 (54.35)	6 (4.35)	0 (0.00)	3.42	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมใน การวางแผน และ กำหนดแนว ทางการปฏิบัติงาน	6 4.35	33 (23.91)	71 (51.45)	28 (20.29)	0 (0.00)	3.12	ปานกลาง
ขอบเขตความ รับผิดชอบของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	7 (5.07)	55 (39.86)	68 (49.28)	7 (5.07)	1 (0.72)	3.43	ปานกลาง
การได้รับ มอบหมายงานพิเศษ ที่สำคัญในบาง โอกาส	6 (4.35)	31 (22.46)	77 (55.80)	21 (15.22)	3 (2.17)	3.12	ปานกลาง
โอกาสในการแสดง ความสามารถใน งานที่ได้รับ มอบหมาย/ รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	7 (5.07)	53 (38.41)	65 (47.10)	10 (7.25)	3 (2.17)	3.37	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.29</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้าน  
 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ระดับความพึง  
 พอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่  
 ได้รับมอบหมาย ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับ

มอบหมาย / รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน  
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง	12 (8.70)	79 (57.25)	43 (31.16)	3 (2.17)	1 (0.72)	3.71	มาก
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	9 (6.52)	81 (58.70)	46 (33.33)	1 (0.72)	1 (0.72)	3.70	มาก
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง	11 (7.97)	78 (56.52)	45 (32.61)	4 (2.90)	0 (0.00)	3.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.70	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรหรือมีการชี้แจง นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล

ด้านการบังคับ บัญชา การ ควบคุมดูแล	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความชัดเจนในการ สั่งงาน หรือ มอบหมายงาน	9 (6.52)	79 (57.25)	44 (31.88)	6 (4.35)	0 (0.00)	3.66	มาก
การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือ ในการทำงาน	12 (8.70)	68 (49.28)	51 (36.96)	6 (4.35)	1 (0.72)	3.61	มาก
การรับฟังความ คิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	8 (5.80)	65 (47.10)	53 (38.41)	11 (7.97)	1 (0.72)	3.49	ปานกลาง
การสร้างบรรยากาศ ความเชื่อใจ ความ สามัคคีในการทำงาน	10 (7.25)	67 (48.55)	49 (35.51)	9 (6.52)	3 (2.17)	3.52	มาก
ความยุติธรรมในการ ประเมินผลการ ทำงาน	10 (7.25)	57 (41.30)	51 (36.96)	17 (12.32)	3 (2.17)	3.39	ปานกลาง
มาตรการทางวินัย และการลงโทษ	6 (4.35)	55 (39.86)	63 (45.65)	13 (9.42)	1 (0.72)	3.38	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความสามัคคีในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน มาตรการทางวินัยและการลงโทษ

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ได้บังคับบัญชา	6 (4.35)	69 (50.00)	53 (38.41)	8 (5.80)	2 (1.45)	3.50	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	9 (6.52)	71 (51.45)	47 (34.06)	9 (6.52)	2 (1.45)	3.55	มาก
ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	11 (7.97)	68 (49.28)	48 (34.78)	9 (6.52)	2 (1.45)	3.56	มาก
ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	10 (7.25)	63 (45.65)	52 (37.68)	11 (7.97)	2 (1.45)	3.49	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ได้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความใกล้ชิดสนิทสนม ความจริงใจ และมีความเป็นกันเอง	13 (9.42)	75 (54.35)	43 (31.16)	6 (4.35)	1 (0.72)	3.67	มาก
การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	13 (9.42)	71 (51.45)	49 (35.51)	5 (3.62)	0 (0.00)	3.67	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	15 (10.87)	64 (46.38)	53 (38.41)	6 (4.35)	0 (0.00)	3.64	มาก
การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน	13 (9.42)	67 (48.55)	51 (36.96)	6 (4.35)	1 (0.72)	3.62	มาก
การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน	11 (7.97)	53 (38.41)	66 (47.83)	8 (5.80)	0 (0.00)	3.49	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความใกล้ชิดสนิทสนม ความจริงใจและมีความเป็นกันเอง การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ตำแหน่งงานเป็นที่ ยอมรับของสังคม	8 (5.80)	45 (32.61)	74 (53.62)	11 (7.97)	0 (0.00)	3.36	ปานกลาง
ตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	6 (4.35)	40 (28.99)	85 (61.59)	7 (5.07)	0 (0.00)	3.33	ปานกลาง
ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ตรงกับความต้องการ	9 (6.52)	49 (35.51)	73 (52.90)	7 (5.07)	0 (0.00)	3.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านตำแหน่งงาน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 4.37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ด้านความมั่นคงใน หน้าที่การงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	9 (6.52)	70 (50.72)	50 (36.23)	8 (5.80)	1 (0.72)	3.57	มาก
ความมั่นคงและความ เจริญเติบโตของบริษัท	11 (7.97)	55 (39.86)	51 (36.96)	19 (13.77)	2 (1.45)	3.39	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเข้าใจและสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน	14 (10.14)	61 (44.20)	51 (36.96)	9 (6.52)	3 (2.17)	3.54	มาก
ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท	15 (10.87)	82 (59.42)	38 (27.54)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.79	มาก
ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	13 (9.42)	80 (57.97)	37 (26.81)	4 (2.90)	4 (2.90)	3.68	มาก
ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน	18 (13.04)	70 (50.72)	47 (34.06)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.75	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านชีวิตส่วนตัวระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องานและบริษัท ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ความเข้าใจและสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน

ตารางที่ 4.39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้าน สภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ	5 (3.62)	55 (39.86)	70 (50.72)	7 (5.07)	1 (0.72)	3.41	ปานกลาง
ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน	9 (6.52)	78 (56.52)	48 (34.78)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.67	มาก
เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	12 (8.70)	73 (52.90)	44 (31.88)	8 (5.80)	1 (0.72)	3.63	มาก
สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศความสะอาดและความปลอดภัย	10 (7.25)	60 (43.48)	56 (40.58)	10 (7.25)	2 (1.45)	3.48	ปานกลาง
ขนาดของอาคาร และพื้นที่ในการทำงาน	9 (6.52)	80 (57.97)	46 (33.33)	3 (2.17)	0 (0.00)	3.69	มาก
สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น	16 (11.59)	81 (58.70)	37 (26.81)	4 (2.90)	0 (0.00)	3.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.61	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้าน สภาพการทำงาน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น ขนาดของอาคารและพื้นที่ในการทำงาน ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศความสะอาดและความปลอดภัย จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ ตามลำดับ



ตารางที่ 4.40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับของความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน/รายได้ อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ ได้รับ	10 (7.25)	50 (36.23)	70 (50.72)	7 (5.07)	1 (0.72)	3.44	ปานกลาง
การปรับเพิ่มขึ้นของอัตรา เงินเดือน / รายได้ทุกปี	11 (7.97)	43 (31.16)	66 (47.83)	16 (11.59)	2 (1.45)	3.33	ปานกลาง
รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อ ผลสำเร็จของงาน	8 (5.80)	39 (28.26)	71 (51.45)	17 (12.32)	3 (2.17)	3.23	ปานกลาง
โบนัสประจำปี	13 (9.42)	54 (39.13)	58 (42.03)	11 (7.97)	2 (1.45)	3.47	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมย่อย</b>						<b>3.37</b>	<b>ปานกลาง</b>
สวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และ การ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	20 (14.49)	74 (53.62)	43 (31.16)	1 (0.72)	0 (0.00)	3.82	มาก
สวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน	29 (21.01)	78 (56.52)	29 (21.0)	2 (1.45)	0 (0.00)	3.97	มาก
สวัสดิการด้านเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	28 (20.29)	70 (50.72)	35 (25.36)	5 (3.62)	0 (0.00)	3.88	มาก
สวัสดิการด้านเงิน ช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำ ศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน	23 (16.67)	56 (40.58)	50 (36.23)	9 (6.52)	0 (0.00)	3.67	มาก
สวัสดิการรถรับ-ส่ง	6 (4.35)	26 (18.84)	77 (55.80)	20 (14.49)	9 (6.52)	3.00	ปานกลาง
สวัสดิการด้านร้านอาหาร ในบริษัท	14 (10.14)	39 (28.26)	67 (48.55)	16 (11.59)	2 (1.45)	3.34	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการจัดงาน เลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ	7 (5.07)	61 (44.20)	55 (39.86)	12 (8.70)	3 (2.17)	3.41	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรายย่อย</b>						<b>3.58</b>	<b>มาก</b>
สิทธิในการลา/วันหยุด สิทธิในการลาป่วย ลากิจ	18 (13.04)	67 (48.55)	46 (33.33)	5 (3.62)	2 (1.45)	3.68	มาก
สิทธิในการหยุดประจำ สัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปีและหยุดตาม ประเพณี	19 (13.77)	65 (47.10)	45 (32.61)	9 (6.52)	0 (0.00)	3.68	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรายย่อย</b>						<b>3.68</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านค่าตอบแทน ระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน สวัสดิการด้านเงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และ การตรวจสอบสภาพประจำปี สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปีและหยุดตามประเพณี สิทธิในการลาป่วย ลากิจ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน โบนัสประจำปี อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ สวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี สวัสดิการรถรับ-ส่ง

ตารางที่ 4.41 สรุปข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.46	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.22	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.84	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.36	ปานกลาง	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.02	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	3
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ</b>	<b>3.20</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยอนามัย</b>			
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.70	มาก	1
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.51	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.53	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.62	มาก	3
ด้านตำแหน่งงาน	3.37	ปานกลาง	9
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.48	ปานกลาง	8
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.69	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.61	มาก	4
ด้านค่าตอบแทน	3.53	มาก	6
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยเชิงใจด้านค่าตอบแทน ระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.56 โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านตำแหน่งงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

#### 4.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	ชาย (n=134)		หญิง (n=4)	
ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.57	มาก	4.06	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.41	ปานกลาง	3.88	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.98	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.14	ปานกลาง	3.67	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.42	ปานกลาง	3.85	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.32</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.69</b>	<b>มาก</b>
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.74	มาก	4.00	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.65	มาก	4.21	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.67	มาก	4.25	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	มาก	4.25	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	3.50	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.91	มาก	3.75	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.88	มาก	3.69	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.69	มาก	3.96	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.63	มาก	3.77	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.72</b>	<b>มาก</b>	<b>3.93</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	<b>3.84</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.42 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันซึ่งเพศหญิงให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากในขณะที่เพศชายให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจเฉลี่ยของเพศชาย มีค่าเท่ากับ 3.32 เพศหญิง 3.69 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจมากของทั้ง 2 เพศ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆของเพศชายอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ในขณะที่ของฝ่ายหญิงให้ความสำคัญของปัจจัยย่อยในระดับมากเพิ่มเติมคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

นอกจากนี้ระดับความสำคัญของปัจจัยอ้อมัยของเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับเฉลี่ยเท่ากัน คือ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของเพศชายและเพศหญิงเท่ากับ 3.56 และ 3.84 ตามลำดับ เพศชายให้ความสำคัญมากที่สุดกับ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนเพศหญิง ให้ความสำคัญมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยอ้อมัยย่อยอื่นๆนั้นมีระดับที่เหมือนกันซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอ้อมัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	ชาย (n=134)		หญิง (n=134)	
ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.45	ปานกลาง	4.06	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.20	ปานกลาง	3.69	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.83	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.36	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.28	ปานกลาง	3.80	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.19</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>
ปัจจัยอ้อมัย				
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.69	มาก	4.00	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.49	ปานกลาง	4.04	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.51	มาก	4.13	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	มาก	4.20	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.38	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.47	ปานกลาง	3.63	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.69	มาก	3.75	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.60	มาก	3.88	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.52	มาก	3.90	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอ้อมัย</b>	<b>3.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.87</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.43 แสดงให้เห็นว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมแตกต่างกันคือ เพศชายมีพึงพอใจเฉลี่ยปานกลาง ในขณะที่เพศหญิงมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเพศชายพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่เพศหญิงพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยอื่นด้วย โดยรวมเพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก โดยเพศชายให้ระดับคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในขณะที่เพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนในด้านอื่นๆระดับความพึงพอใจของเพศชายและเพศหญิงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอื่นของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	20 - 29 ปี (n=47)	30 - 39 ปี (n=72)	40 - 49 ปี (n=18)	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (n=1)
ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.42 ปานกลาง	3.70 มาก	3.49 ปานกลาง	4.50 มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชย	3.31 ปานกลาง	3.50 มาก	3.33 ปานกลาง	4.25 มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.89 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	3.67 มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.23 ปานกลาง	3.52 มาก	3.41 ปานกลาง	4.33 มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01 ปานกลาง	3.28 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.67 มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.22 ปานกลาง	3.60 มาก	3.29 ปานกลาง	4.40 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.18</b> ปานกลาง	<b>3.45</b> ปานกลาง	<b>3.22</b> ปานกลาง	<b>4.14</b> มาก

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน (ต่อ)	ระดับความสำคัญ			
	20 - 29 ปี (n=47)	30 - 39 ปี (n=72)	40 - 49 ปี (n=18)	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (n=1)
ปัจจัยอนามัย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.64 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	5.00 มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.53 (มาก)	3.79 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	4.33 มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.49 (ปานกลาง)	3.85 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	4.25 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63 (มาก)	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.60 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.66 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.57 (มาก)	3.80 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.47 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัย อนามัย	3.57 (มาก)	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม	3.42 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	4.14 (มาก)

จากตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี และมีอายุ 40-49 ปี ต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18, 3.45 และ 3.22 ตามลำดับ ส่วนตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี อายุตั้งแต่ 30-39 ปี และมีอายุ 40-49 ปี และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ต่างให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก ทั้งนี้พบว่า ผู้

ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจย่อยแต่ละด้านในระดับมาก แต่ผู้ที่มีอายุ 20-29 ปี และผู้ที่มีอายุ 40 - 49 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจย่อยแต่ละด้านในระดับปานกลาง ในขณะที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุตั้งแต่ 30-39 ปี ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับปัจจัยอ้อม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมที่ใกล้เคียงกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุตั้งแต่อายุ 20-29 ปี 30-39 ปี มีอายุ 40-49 ปี และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอ้อมโดยรวมในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกแตกต่างกันตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ตามลำดับของช่วงอายุ โดยเฉลี่ยทุกช่วงอายุให้ระดับความสำคัญของปัจจัยอ้อมย่อยต่างๆในระดับมากที่เหมือนกัน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน แต่แตกต่างกันในผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 20-29 ปี ที่ให้ระดับความสำคัญ ปานกลางในด้านของด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 40-49 ปี ให้ระดับความสำคัญ ปานกลาง ในด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ							
	20 - 29 ปี (n=47)		30 - 39 ปี (n=72)		40 - 49 ปี (n=18)		ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (n=1)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.20	ปานกลาง	3.62	มาก	3.49	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.14	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง	3.75	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.90	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.21	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.96	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.11	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.80	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ</b>	3.09	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.70	มาก
<b>ปัจจัยอนามัย</b>								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.48	ปานกลาง	3.79	มาก	3.91	มาก	4.00	มาก
ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	3.35	ปานกลาง	3.65	มาก	3.33	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.46	ปานกลาง	3.61	มาก	3.31	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.49	ปานกลาง	3.74	มาก	3.42	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.23	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	4.00	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.33	ปานกลาง	3.52	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.52	มาก	3.75	มาก	3.86	มาก	4.00	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.51	มาก	3.70	มาก	3.51	มาก	4.00	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.37	ปานกลาง	3.59	มาก	3.71	มาก	3.77	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย</b>	3.41	ปานกลาง	3.65	มาก	3.56	มาก	3.97	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	3.28	ปานกลาง	3.50	มาก	3.39	ปานกลาง	3.87	มาก

จากตารางที่ 4.45 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศใจเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง แต่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศใจเฉลี่ยมาก หากพิจารณาตามรายช่วงอายุ 20-29 ปี จะให้ความพึงพอใจที่มากที่สุดด้าน ด้านลักษณะงานที่ทำ ในขณะที่ช่วงอายุ 30-39 ปี 40-49 ปี และอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไปจะให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน จะพบว่าในช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีจะมีความพึงพอใจในปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าเมื่อเทียบกับช่วงอายุอื่น

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมแตกต่างกัน คือ ช่วงอายุ 20-29 ปี และ 40-39 ปี จะมีระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศใจเฉลี่ย ระดับ ปานกลาง ในขณะที่ช่วงอายุ 30-39 ปี และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจะมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อบรรยากาศใจในระดับมาก ซึ่งระดับความพึงพอใจมากที่สุด โคช่วงอายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในขณะที่ช่วงอายุ 20 – 29 ปี ให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านชีวิตส่วนตัว แต่เมื่อเทียบกับช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไปจะให้ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศใจมากในทุกด้าน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นต้น

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อบรรยากาศใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	โสด (n=47)		สมรส (n=89)		หม้าย/หย่าร้าง (n=2)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.62	มาก	3.58	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	3.44	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.97	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.40	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.15	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.52	มาก	3.41	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อบรรยากาศใจ	3.35	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	โสด (n=47)		สมรส (n=89)		หม้าย/หย่าร้าง (n=2)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.60	มาก	3.85	มาก	2.83	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.58	มาก	3.71	มาก	3.67	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.60	มาก	3.73	มาก	3.38	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.68	มาก	3.86	มาก	3.40	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	3.52	มาก	2.83	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.80	มาก	3.97	มาก	3.25	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.90	มาก	3.87	มาก	3.38	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.63	มาก	3.74	มาก	3.58	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.57	มาก	3.68	มาก	3.35	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัย อนามัย	3.65	มาก	3.77	มาก	3.30	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>	<b>3.08</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นถึงระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจต่อสถานภาพการสมรส ซึ่งพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน คือให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในระดับ ปานกลาง โดยทั้งสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ต่างให้ระดับความสำคัญต่อด้านความสำเร็จในงานเป็นอันดับที่สำคัญที่สุด นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในการทำงานรองลงมา ในขณะที่สถานภาพอื่นๆ ให้ระดับความสำคัญปานกลางทั้งสิ้น

สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรสต่างให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยในระดับ มาก ในขณะที่ผู้ที่เป็นหม้าย/หย่าร้างให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยระดับ ปานกลาง โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดให้ระดับความสำคัญในด้านชีวิตส่วนตัวมากที่สุด ผู้ที่มีสถานภาพสมรสให้ระดับความสำคัญในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ซึ่งให้ผลตรงข้ามกับผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยปานกลางเป็นส่วนใหญ่ยกเว้นด้าน ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ที่ให้ระดับความสำคัญมาก

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	โสด (n=47)		สมรส (n=89)		หย่า/หย่าร้าง (n=2)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.43	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	3.17	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.89	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.00	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.40	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.06	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.17	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.31	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.21</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.21</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>2.60</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ปัจจัยอนามัย</b>						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.68	มาก	3.71	มาก	3.83	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.50	มาก	3.51	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.59	มาก	3.49	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	มาก	3.65	มาก	3.40	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.38	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.39	ปานกลาง	3.54	มาก	2.75	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.72	มาก	3.67	มาก	3.63	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก	3.58	มาก	3.42	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.49	ปานกลาง	3.56	มาก	3.12	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.55</b>	<b>มาก</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.31</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.03</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.47 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันทำให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยที่เหมือนกัน คือ ระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ โสดและสมรสต่างให้มากที่สุดเหมือนกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี

สถานะหย่าร้างให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนในด้านอื่นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ โสดและสมรสให้ระดับความพึงพอใจปานกลางทั้งสิ้น ในขณะที่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ หย่าร้างให้ความพึงพอใจน้อยในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะ โสดและสมรส ให้ผลความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยที่เหมือนกันคือ ระดับมาก ในขณะที่ผู้ที่มีสถานะหย่าร้าง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยเฉลี่ยระดับปานกลาง ผู้ที่มีสถานะ โสดให้ระดับความพึงพอใจด้านชีวิต ส่วนตัวมากที่สุด ในขณะที่สถานะสมรสและสถานะหย่าร้างให้ระดับความพึงพอใจด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัทมากที่สุด

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ							
	ประถมศึกษา (n=8)		ระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช (n=119)		อนุปริญญา หรือ ปวส (n=8)		ปริญญาตรี (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.88	มาก	3.55	มาก	3.97	มาก	3.08	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ขก้องและชมเชย	3.69	มาก	3.38	ปานกลาง	3.81	มาก	3.17	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.22	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.81	มาก	3.37	ปานกลาง	3.67	มาก	3.17	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.42	มาก	3.15	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	2.33	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.80	มาก	3.40	ปานกลาง	3.75	มาก	3.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ	3.64	มาก	3.31	ปานกลาง	3.60	มาก	2.86	ปานกลาง

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ							
	ประถมศึกษา (n=8)		ระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช (n=119)		อนุปริญญา หรือ ปวส (n=8)		ปริญญาตรี (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยอนามัย								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.17	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	3.11	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.73	มาก	3.65	มาก	3.90	มาก	3.39	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.03	มาก	3.63	มาก	4.22	มาก	3.25	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.78	มาก	3.78	มาก	4.08	มาก	3.53	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.71	มาก	3.50	มาก	3.54	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.06	มาก	3.93	มาก	3.56	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.06	มาก	3.87	มาก	3.91	มาก	3.50	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.65	มาก	3.71	มาก	3.77	มาก	3.22	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.79	มาก	3.63	มาก	3.68	มาก	3.41	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.89	มาก	3.72	มาก	3.81	มาก	3.31	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	มาก	3.55	มาก	3.73	มาก	3.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแต่ละระดับการศึกษาประถมศึกษา และอนุปริญญา หรือ ปวส ให้ระดับเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจเหมือนกันคือ ระดับมาก ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาหรือปวชและปริญญาตรีให้ระดับความสำคัญ ระดับปานกลาง หากพิจารณาระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความสำคัญมากที่สุดพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช และอนุปริญญา หรือ ปวส ให้ระดับความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่ผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีให้ระดับ

ความสำคัญในด้านต่างๆระดับปานกลางแต่ที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน ในขณะที่ให้ระดับความสำคัญกับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน น้อย

ส่วนปัจจัยอนามัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช อนุปริญญา หรือ ปวส ให้ระดับเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยเหมือนกัน คือ ระดับมาก ในขณะที่ระดับ มัธยมศึกษาหรือปวชและปริญญาตรีให้ระดับความสำคัญ ระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ การศึกษาประถมศึกษาให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมากที่สุด ผู้ตอบ แบบสอบถามระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช ให้ความสำคัญกับด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงานมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามระดับอนุปริญญา หรือ ปวส ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มากที่สุด ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาตรีให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานมากที่สุด

จากปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้สามารถแปลผลได้จากตารางที่ 4.49 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช และปริญญาตรี มีความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบ แบบสอบถามระดับอนุปริญญาหรือปวส มีความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจระดับมาก โดยระดับ ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาหรือปวช การศึกษามีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ทำ ในขณะที่ระดับการศึกษอนุปริญญา หรือ ปวส และปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากที่สุดในด้าน ความสำเร็จในการทำงาน และระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจน้อยในด้านด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาหรือปวช และระดับอนุปริญญาหรือปวส มีความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยระดับมาก ในขณะที่ปริญญาตรี มีความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัย ระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ประถมศึกษา พึงพอใจด้านด้านชีวิตส่วนตัวมากที่สุด ระดับมัธยมศึกษาหรือปวชพึงพอใจด้าน นโยบายและการบริหารของบริษัทมากที่สุด ระดับการศึกษอนุปริญญา หรือ ปวส พึงพอใจด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และปริญญาตรีพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ							
	ประถมศึกษา (n=8)		ระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช (n=119)		อนุปริญญา หรือ ปวส (n=8)		ปริญญาตรี (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	มาก	3.41	ปานกลาง	3.97	มาก	3.42	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	3.50	มาก	3.18	ปานกลาง	3.56	มาก	2.83	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.13	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.44	น้อย
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.81	มาก	3.32	ปานกลาง	3.58	มาก	3.22	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	2.33	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.43	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.68	มาก	3.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ	3.49	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.52	มาก	2.90	ปานกลาง
<b>ปัจจัยอนามัย</b>								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.13	มาก	3.67	มาก	3.88	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	3.63	มาก	3.49	ปานกลาง	3.73	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.63	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก	3.08	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	มาก	3.58	มาก	3.90	มาก	3.67	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.75	มาก	3.36	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.81	มาก	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.16	มาก	3.65	มาก	3.91	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.71	มาก	3.59	มาก	3.81	มาก	3.50	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.74	มาก	3.51	มาก	3.83	มาก	3.23	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย	3.82	มาก	3.54	มาก	3.77	มาก	3.26	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.69</b>	มาก	<b>3.39</b>	ปานกลาง	<b>3.67</b>	มาก	<b>3.11</b>	ปานกลาง



ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่าย

ปัจจัยจุดใจ	ระดับความสำคัญ					
	ฝ่ายผลิต (n=84)		ฝ่ายประกันคุณภาพ (n=20)		ฝ่ายโลจิสติกส์ (n=34)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจุดใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.55	มาก	3.51	มาก	3.71	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.47	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.03	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.37	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.59	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.23	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.36	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจ	3.33	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง
<b>ปัจจัยอนามัย</b>						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.69	มาก	3.57	มาก	4.00	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.65	มาก	3.42	ปานกลาง	3.83	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.63	มาก	3.64	มาก	3.85	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.81	มาก	3.64	มาก	3.85	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	3.23	ปานกลาง	3.66	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.98	มาก	3.55	มาก	3.93	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.90	มาก	3.70	มาก	3.93	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.66	มาก	3.53	มาก	3.89	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.71	มาก	3.24	ปานกลาง	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.73	มาก	3.50	มาก	3.85	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.36</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.50 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดใจเฉลี่ยที่เหมือนกัน คือ ระดับปานกลาง โดยพนักงานในทุกฝ่ายให้ระดับความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยจุดใจของพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายประกันคุณภาพอยู่ระดับปานกลาง ส่วนฝ่ายโลจิสติกส์จะให้ความสำคัญของด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยอนามัยในระดับมาก โดยพนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายโลจิสติกส์ให้ความสำคัญกับระดับความสำคัญกับปัจจัยอนามัยย่อยทุกด้านในระดับมาก ในขณะที่พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัยด้านด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านค่าตอบแทน ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามฝ่าย

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ					
	ฝ่ายผลิต (n=84)		ฝ่ายประกันคุณภาพ (n=20)		ฝ่ายโลจิสติกส์ (n=34)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.40	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.62	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	3.22	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.83	ปานกลาง	2.65	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.34	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.51	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.04	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.23	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ	3.18	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
<b>ปัจจัยอนามัย</b>						
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.72	มาก	3.57	มาก	3.74	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.53	มาก	3.37	ปานกลาง	3.53	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.54	มาก	3.34	ปานกลาง	3.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	มาก	3.46	ปานกลาง	3.74	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.35	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.53	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.58	มาก	3.10	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.68	มาก	3.60	มาก	3.76	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.58	มาก	3.59	มาก	3.70	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.58	มาก	3.19	ปานกลาง	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.57	มาก	3.38	ปานกลาง	3.63	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.25</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.51</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.51 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยเชิงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสูงสุดของทั้งพนักงานทุกฝ่าย ในขณะที่ฝ่ายโลจิสติกส์มีระดับความพึงพอใจด้านอื่นที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยนามัยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละฝ่ายมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยนามัยแตกต่างกัน คือ ฝ่ายผลิตและฝ่ายประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ฝ่ายโลจิสติกส์มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยนามัยสูง ผู้ที่ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในขณะที่ฝ่ายประกันคุณภาพและฝ่ายโลจิสติกส์มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความสำคัญ				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=66)	6-10 ปี (n=19)	10-15 ปี (n=18)	16-20 ปี (n=17)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยเชิงใจ</b>					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.50 มาก	3.50 ปานกลาง	3.76 มาก	3.88 มาก	3.50 มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชย	3.39 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.63 มาก	3.32 ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน	2.96 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.35 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.34 ปานกลาง	3.27 ปานกลาง	3.68 มาก	3.74 มาก	3.37 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.23 ปานกลาง	3.39 ปานกลาง	3.60 มาก	3.81 มาก	3.26 ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัย เชิงใจ</b>	<b>3.28</b> ปานกลาง	<b>3.26</b> ปานกลาง	<b>3.55</b> มาก	<b>3.58</b> มาก	<b>3.18</b> ปาน กลาง

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)	1-5 ปี (n=66)	6-10 ปี (n=19)	10-15 ปี (n=18)	16-20 ปี (n=17)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
<b>ปัจจัยอนามัย</b>					
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.63 มาก	3.67 มาก	3.89 มาก	3.98 มาก	3.78 มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.68 มาก	3.62 มาก	3.75 มาก	3.93 มาก	3.44 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.53 มาก	3.64 มาก	3.97 มาก	3.83 มาก	3.51 มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58 มาก	3.77 มาก	4.01 มาก	4.01 มาก	3.64 มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.43 ปานกลาง	3.46 ปานกลาง	3.63 มาก	3.83 มาก	3.27 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.83 มาก	3.89 มาก	3.71 มาก	4.08 มาก	4.03 มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.83 มาก	3.78 มาก	3.95 มาก	4.14 มาก	3.93 มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.65 มาก	3.68 มาก	3.77 มาก	3.83 มาก	3.62 มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.49 ปานกลาง	3.62 มาก	3.69 มาก	3.73 มาก	3.68 มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.60</b> มาก	<b>3.68</b> มาก	<b>3.82</b> มาก	<b>3.93</b> มาก	<b>3.66</b> มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b> ปานกลาง	<b>3.51</b> มาก	<b>3.71</b> มาก	<b>3.79</b> มาก	<b>3.47</b> ปานกลาง

จากตารางที่ 4.52 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 16-20 ปี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี และอายุ 10-15 ปี ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจใน

ระดับมาก โดยในทุกระดับช่วงอายุงานให้คะแนนระดับความสำคัญมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามในทุกช่วงอายุงาน ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยไม่แตกต่างกัน คือระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในช่วงน้อยกว่า 1 ปี และอายุงาน 1-5 ปี ต่างให้ระดับความสำคัญมากที่สุดในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานช่วง 6-10 ปี ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผู้ที่มีอายุงาน 10-15 ปี ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านชีวิตส่วนตัว และผู้ที่มีอายุงาน 16-20 ปี ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ									
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)		1-5 ปี (n=66)		6-10 ปี (n=19)		10-15 ปี (n=18)		16-20 ปี (n=17)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>										
ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	3.19	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.68	มาก	3.79	มาก	3.50	มาก
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยก ย่องและชมเชย	3.08	ปาน กลาง	3.17	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง	3.24	ปาน กลาง
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	2.91	ปาน กลาง	2.83	ปาน กลาง	2.88	ปาน กลาง	3.00	ปาน กลาง	2.57	ปาน กลาง
ด้านลักษณะงาน ที่ทำ	3.28	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง	3.69	มาก	3.31	ปาน กลาง
ด้าน ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.98	ปาน กลาง	3.04	ปาน กลาง	3.12	ปาน กลาง	3.13	ปาน กลาง	2.80	ปาน กลาง
ด้านความ รับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	3.13	ปาน กลาง	3.28	ปาน กลาง	3.41	ปาน กลาง	3.53	มาก	3.13	ปาน กลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับ ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจูงใจ</b>	3.10	ปาน กลาง	3.17	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง	3.09	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ									
	น้อยกว่า 1 ปี (n=18)		1-5 ปี (n=66)		6-10 ปี (n=19)		10-15 ปี (n=18)		16-20 ปี (n=17)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยอนามัย</b>										
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.67	มาก	3.58	มาก	3.91	มาก	3.83	มาก	3.82	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.36	ปานกลาง	3.50	ปานกลาง	3.68	มาก	3.71	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.51	มาก	3.51	มาก	3.74	มาก	3.53	มาก	3.37	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	ปานกลาง	3.57	มาก	3.86	มาก	3.80	มาก	3.47	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.35	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.72	มาก	3.29	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.53	มาก	3.40	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.81	มาก	3.50	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.51	มาก	3.58	มาก	3.86	มาก	3.94	มาก	3.84	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.52	มาก	3.56	มาก	3.78	มาก	3.81	มาก	3.49	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.40	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.62	มาก	3.62	มาก	3.74	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.48</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>มาก</b>	<b>3.54</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.33</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.37</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.53</b>	<b>มาก</b>	<b>3.62</b>	<b>มาก</b>	<b>3.36</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.53 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกช่วงอายุการทำงานให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจที่เหมือนกัน คือ ระดับปานกลาง โดยหากพิจารณาในปัจจัยจูงใจย่อยทุกด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และอายุงานงาน 1-5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมดแต่พึงพอใจมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ที่มีอายุงาน 10-15 ปี และ 16 -20 ปี ให้ความสำคัญพอใจมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงอายุการทำงาน โดยที่ผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 1-5 ปี และอายุงาน 15 -20 ปี ต่างให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ที่มีอายุงาน 5-10 ปี และอายุงาน 10-15 ปี ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยระดับมาก โดยผู้ที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และอายุงาน 1-5 ปี ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ที่มีอายุงาน 5-10 ปี และอายุงาน 15 -20 ปี ให้ความสำคัญที่สุดในด้านชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยงานและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ปัจจัยงาน	ระดับความสำคัญ							
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 (n=45)		10,001 - 15,000 (n=78)		15,001 - 20,000 (n=12)		20,001 - 25,000 (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยงาน								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.47	ปานกลาง	3.65	มาก	3.52	มาก	3.92	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.37	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.94	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.23	ปานกลาง	3.52	มาก	3.38	ปานกลาง	3.56	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.22	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง	2.44	น้อย
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง	3.58	มาก	3.13	ปานกลาง	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยงาน	3.25	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ (ต่อ)

ปัจจัยจิตใจ	ระดับความสำคัญ							
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 (n=45)		10,001 - 15,000 (n=78)		15,001 - 20,000 (n=12)		20,001 - 25,000 (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยอนามัย</b>								
ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	3.67	มาก	3.81	มาก	3.72	มาก	3.56	มาก
ด้านการบังคับบัญชา การ ควบคุมดูแล	3.65	มาก	3.70	มาก	3.51	มาก	3.39	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	3.57	มาก	3.77	มาก	3.71	มาก	3.00	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.67	มาก	3.89	มาก	3.65	มาก	3.60	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.39	ปานกลาง	3.61	มาก	3.25	ปานกลาง	3.56	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่ การงาน	3.89	มาก	3.87	มาก	4.17	มาก	4.00	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.78	มาก	3.94	มาก	3.85	มาก	3.75	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.67	มาก	3.73	มาก	3.60	มาก	3.67	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.58	มาก	3.66	มาก	3.65	มาก	3.59	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับ ความสำคัญต่อปัจจัย อนามัย</b>	<b>3.65</b>	<b>มาก</b>	<b>3.78</b>	<b>มาก</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.63</b>	<b>มาก</b>	<b>3.49</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.44</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.54 แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงเงินเดือนที่ได้รับ ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจที่สอดคล้องกัน คือ ระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญต่อด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด ในขณะที่ผู้ที่ได้รับเงินเดือนในช่วง 20,001 - 20,500 บาท ให้ระดับความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยที่สุด

ส่วนปัจจัยอนามัยจะเห็นได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในแต่ละช่วงเงินเดือนให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยที่เหมือนกันคือ ระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่ได้รับเงินเดือนในช่วง 10,001 - 15,000 บาท ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจ ระดับมาก หากพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ที่ได้รับเงินเดือนช่วงต่ำกว่า 10,000 บาท และช่วง 15,001 - 20,000 บาท ให้ระดับ



ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด ในขณะที่ช่วงเงินเดือน 10,001 -15,000 บาท และเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ให้ความสำคัญมากที่สุดในด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.55 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปรผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ							
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 (n=45)		10,001 - 15,000 (n=78)		15,001 - 20,000 (n=12)		20,001 - 25,000 (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>								
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.22	ปานกลาง	3.60	มาก	3.42	ปานกลาง	3.75	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่องและชมเชย	3.10	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.42	มาก
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การ งาน	2.82	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	2.78	ปาน กลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.19	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.72	มาก
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	3.03	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง	2.89	ปาน กลาง
ด้านความรับผิดชอบใน หน้าที่การงาน	3.14	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.40	ปาน กลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความ พึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.08</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.27</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.10</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.33</b>	<b>ปาน กลาง</b>

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4. 55 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ							
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 (n=45)		10,001 - 15,000 (n=78)		15,001 - 20,000 (n=12)		20,001 - 25,000 (n=3)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยอนามัย</b>								
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.56	มาก	3.79	มาก	3.69	มาก	3.44	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.39	ปานกลาง	3.60	มาก	3.43	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.45	ปานกลาง	3.58	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	ปานกลาง	3.73	มาก	3.45	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.31	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.67	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.48	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.71	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.51	มาก	3.76	มาก	3.96	ปานกลาง	3.58	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.52	มาก	3.67	มาก	3.58	ปานกลาง	3.56	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.36	ปานกลาง	3.59	มาก	3.76	ปานกลาง	3.59	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.45</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.62</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.48</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.30</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.48</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.40</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.55 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกช่วงของการได้รับเงินเดือนต่างให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจในระดับ ปานกลาง โดยในทุกช่วงของเงินเดือนที่ได้รับต่างพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด ส่วนในปัจจัยย่อยด้านอื่น ความพึงพอใจ

อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน 20,001-25,000 บาท พึงพอใจต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ด้านลักษณะงานที่ทำ มากเช่นเดียวกัน

ส่วนปัจจัยอนามัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกช่วงของการได้รับเงินเดือนต่างให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยงานมัชนระดับ ปานกลาง โดยผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท เงินเดือน 10,001-15,000 บาท และเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ต่างให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่านโยบายและการบริหารของบริษัท มากที่สุด ในขณะที่ผู้ที่ได้รับเงินเดือน 20,001 -25,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานมากที่สุด

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยงานและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ

ปัจจัยงาน	ระดับความสำคัญ									
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 (n=11)		2,001 - 4,000 (n=38)		4,001 - 6,000 (n=52)		6,001 - 8,000 (n=26)		มากกว่า 8,001 (n=11)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยงาน</b>										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.82	มาก	3.56	มาก	3.39	ปานกลาง	3.93	มาก	3.50	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.43	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.68	มาก	3.27	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.91	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.47	ปานกลาง	3.52	มาก	3.30	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.29	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.09	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.73	มาก	3.47	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.75	มาก	3.18	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยงาน</b>	<b>3.41</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.43</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.17</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.13</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความสำคัญ									
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 (n=11)		2,001 - 4,000 (n=38)		4,001 - 6,000 (n=52)		6,001 - 8,000 (n=26)		มากกว่า 8,001 (n=11)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยอนามัย</b>										
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.97	มาก	3.80	มาก	3.64	มาก	3.90	มาก	3.55	มาก
ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	3.88	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก	3.86	มาก	3.35	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.93	มาก	3.59	มาก	3.69	มาก	3.88	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.85	มาก	3.71	มาก	3.76	มาก	4.01	มาก	3.67	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.58	มาก	3.47	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.67	มาก	3.33	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.95	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก	4.15	มาก	3.95	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.86	มาก	3.72	มาก	3.86	มาก	4.09	มาก	4.00	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.92	มาก	3.83	มาก	3.56	มาก	3.71	มาก	3.64	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.62	มาก	3.63	มาก	3.53	มาก	3.78	มาก	3.83	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.84</b>	<b>มาก</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>	<b>3.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>มาก</b>	<b>3.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.76</b>	<b>มาก</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.56 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าล่วงเวลาทุกช่วงต่างให้ผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลา 6,001 -8,000 บาทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในระดับมาก โดยทุกช่วงของค่าล่วงเวลาให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด

ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยที่แตกต่างกันคือ ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 บาท 2,001 - 4,000 บาท และได้รับค่าล่วงเวลา 6,001 - 8,000 บาท ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยระดับมาก ในขณะที่ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลา 4,001 - 6,000 และมากกว่า 8,001 บาท ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยในระดับปานกลาง โดยผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลา ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 บาท 2,001 - 4,000 บาท ได้ให้ความสำคัญกับด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทมากที่สุด ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลา 4,001 - 6,000 และมากกว่า 8,001 บาท ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลามากกว่า 8,001 บาท ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อด้านชีวิตส่วนตัวมากที่สุด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ									
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 (n=11)		2,001 - 4,000 (n=38)		4,001 - 6,000 (n=52)		6,001 - 8,000 (n=26)		มากกว่า 8,001 (n=11)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>										
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59	มาก	3.39	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.71	มาก	3.41	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่องและชมเชย	3.39	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.73	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	2.55	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.38	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.82	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.49	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย(จูงใจ)	3.23	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
<b>ปัจจัยอนามัย</b>										
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.97	มาก	3.62	มาก	3.62	มาก	3.77	มาก	3.91	มาก
ด้านการบังคับบัญชาการควบคุมดูแล	3.47	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.52	มาก	3.68	มาก	3.27	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.66	มาก	3.47	ปานกลาง	3.50	มาก	3.70	มาก	3.30	ปานกลาง

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปรผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ									
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 (n=11)		2,001 - 4,000 (n=38)		4,001 - 6,000 (n=52)		6,001 - 8,000 (n=26)		มากกว่า 8,001 (n=11)	
	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ค่าเฉลี่ย	แปรผล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	มาก	3.54	มาก	3.54	มาก	3.82	มาก	3.45	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งงาน	3.36	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.55	มาก	3.32	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.73	มาก	3.50	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.66	มาก	3.59	มาก	3.66	มาก	3.86	มาก	3.80	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.58	มาก	3.61	มาก	3.61	มาก	3.72	มาก	3.41	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.54	มาก	3.40	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง	3.70	มาก	3.79	มาก
ค่าเฉลี่ย(อนามัย)	3.63	มาก	3.49	ปานกลาง	3.53	มาก	3.70	มาก	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.57	มาก	3.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.57 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าล่วงเวลาทุกช่วงต่างให้ผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง ผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 บาท 2,001 - 4,000 บาท และได้รับค่าล่วงเวลา 6,001 - 8,000 บาท และมากกว่า 8,001 บาท ให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่วนปัจจัยอนามัยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับค่าล่วงเวลาทุกช่วงต่างให้ผลระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยระดับมาก ยกเว้นที่ได้รับค่าล่วงเวลา 2,001 - 4,000 บาท ให้ผลระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยระดับปานกลาง โดยผู้ที่ได้รับค่าล่วงเวลาต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2,000 บาท 2,001 - 4,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ที่ได้รับค่าเงินล่วงเวลา 4,001 - 6,000 และได้รับค่าล่วงเวลา 6,001 - 8,000 บาทให้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านชีวิตส่วนตัว ในขณะที่และมากกว่า 8,001 บาท ให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

#### 4.5 ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (Importance Performance Analysis : IPA)

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค (Importance-Performance Analysis: IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าระดับความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrants ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความสำคัญ (3.57) และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึงพอใจ (3.42) จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

Quadrant A (Keep Up The Good Work) คือ พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้สูง (คะแนนความสำคัญ และความพึงพอใจสูง)

Quadrant B (Concentrate Here) คือ พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ (คะแนนความสำคัญสูง แต่คะแนนความพึงพอใจต่ำ)

Quadrant C (Low Priority) คือ พนักงานมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ (คะแนนความสำคัญและความพึงพอใจต่ำ)

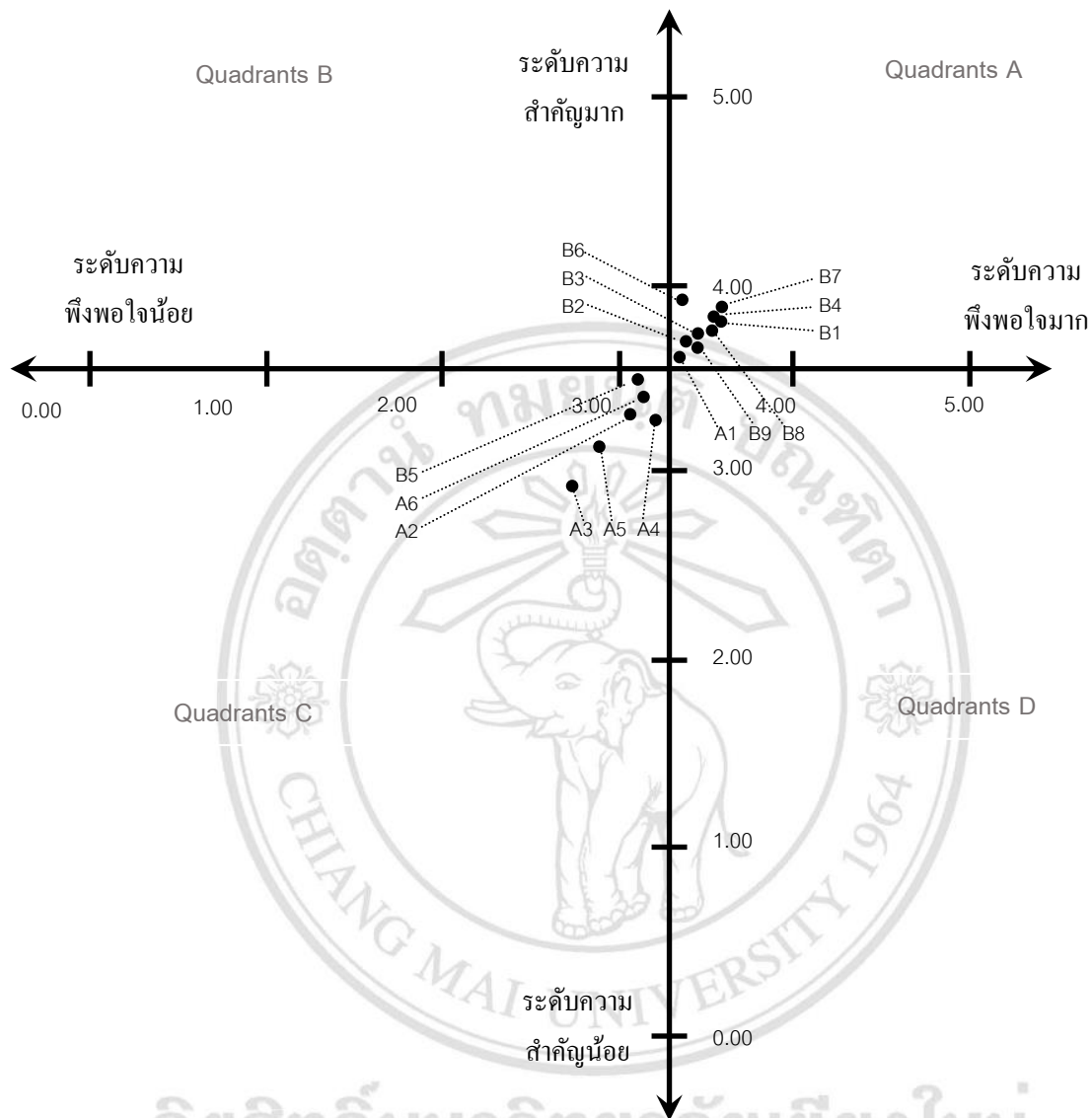
Quadrant D (Possible Overkill) คือพนักงานมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังเป็นที่ยังเป็นที่พึงพอใจอยู่ (คะแนนความสำคัญต่ำแต่ความพึงพอใจสูง)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved



ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		IPA Quadrant
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
A1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	มาก	3.46	ปานกลาง	A
A2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยก ย่องและชมเชย	3.42	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	C
A3 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตใน หน้าที่การงาน	2.99	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง	C
A4 ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	C
A5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	C
A6 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน	3.44	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	C
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.33</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.20</b>	<b>ปานกลาง</b>	
<b>ปัจจัยบ่อนามัย</b>					
B1 ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	3.75	มาก	3.70	มาก	A
B2 ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล	3.66	มาก	3.51	มาก	A
B3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.68	มาก	3.53	มาก	A
B4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	มาก	3.62	มาก	A
B5 ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	3.37	ปานกลาง	C
B6 ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.90	มาก	3.48	ปานกลาง	A
B7 ด้านชีวิตส่วนตัว	3.88	มาก	3.69	มาก	A
B8 ด้านสภาพการทำงาน	3.70	มาก	3.61	มาก	A
B9 ด้านค่าตอบแทน	3.63	มาก	3.53	มาก	A
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยบ่อนามัย</b>	<b>3.72</b>	<b>มาก</b>	<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งสองปัจจัย</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>	<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	



ภาพที่ 4.1 แสดงระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยในงาน

จากภาพที่ 4.1 เมื่อนำค่าระดับความสำคัญและค่าระดับความพึงพอใจของแต่ละปัจจัยย่อย มาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค IPA ที่จุดตัด (3.57 , 3.42 ) เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ไปปรับปรุงแต่ละปัจจัยย่อย ทำให้แบ่งคุณลักษณะออกเป็น Quadrants พบว่า ปัจจัยย่อยกระจายอยู่ในแค่ 2 Quadrants เท่านั้นก็คือ Quadrant A และ D ซึ่ง ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrants A ซึ่งเป็นปัจจัยที่ พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และ สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้สูง สำหรับปัจจัยงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยอนามัย ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคง

ในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล

สำหรับปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrants C ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานมักจะไม่ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ สำหรับปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยอื่นมัย ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

#### 4.6 ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานเป็นคำถามปลายเปิด

1. เสนอให้มุ่งเน้นให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลตอบแทน ค่าตอบแทนที่ตามมา
2. การประเมินผลการทำงานไม่ตรงตามความเป็นจริงเท่าที่ควร
3. เสนอให้จัดเตรียมอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมสำหรับใช้งาน
4. เสนอให้บริษัทให้ความสำคัญในวันหยุดประเพณีเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานส่วนมากอยู่ต่างจังหวัด และมีความประสงค์ต้องการเข้าร่วมกับประเพณีตามเทศกาลต่างๆ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ระดับความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวน 138 ราย ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปราย ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่	ร้อยละ
เพศ	ชาย 97.1
อายุ	30 - 39 ปี 52.2
สถานภาพ	สมรส 64.5
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาหรือปวช 86.2
อายุงาน	1 - 5 ปี 47.8
ประเภทการจ้างงาน	พนักงานรายเดือน 94.9
เงินเดือนที่ได้รับ	10,001 - 15,000 บาท 56.5
ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยต่อเดือน	4,001 - 6,000 บาท 37.7
ลักษณะงานแบ่งตามหน่วยงาน	พนักงานฝ่ายผลิต หน่วยงาน บด 26.8

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 อายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.5 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 64.5 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา

หรือปวช คิดเป็นร้อยละ 86.2 อายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 ประเภทการจ้างงานเป็นพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 94.9 ช่วงเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 56.5 ค่าล่วงเวลาที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือน 4,001 – 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.7 ลักษณะงานแบ่งตามหน่วยงาน ส่วนมากเป็นพนักงานฝ่ายผลิตหน่วยงานบค คิดเป็นร้อยละ 26.8

## ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากผลการศึกษา การให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเคอร์เทค จำกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกออกเป็นระดับความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง และกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถแยกออกเป็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง และกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับมาก โดยสามารถสรุประดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.2 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ			ความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.58	มาก	1	3.46	ปานกลาง	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย	3.42	ปานกลาง	3	3.22	ปานกลาง	4
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	2.99	ปานกลาง	6	2.84	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41	ปานกลาง	4	3.36	ปานกลาง	2
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.16	ปานกลาง	5	3.02	ปานกลาง	5
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	3.44	ปานกลาง	2	3.29	ปานกลาง	3

ตารางที่ 5.2 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ			ความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
<b>ปัจจัยอนามัย</b>						
ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท	3.75	มาก	4	3.70	มาก	1
ด้านการบังคับบัญชา การ ควบคุมดูแล	3.66	มาก	7	3.51	มาก	7
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.68	มาก	6	3.53	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.79	มาก	3	3.62	มาก	3
ด้านตำแหน่งงาน	3.51	มาก	9	3.37	ปานกลาง	9
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.90	มาก	1	3.48	ปานกลาง	8
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.88	มาก	2	3.69	มาก	2
ด้านสภาพการทำงาน	3.70	มาก	5	3.61	มาก	4
ด้านค่าตอบแทน	3.63	มาก	8	3.53	มาก	5
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยอนามัย</b>	<b>3.72</b>	<b>มาก</b>		<b>3.56</b>	<b>มาก</b>	
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งสองปัจจัย</b>	<b>3.57</b>	<b>มาก</b>		<b>3.42</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 5.2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดย เรียงลำดับตามคะแนนความสำคัญ จากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัย ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยจูงใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจโดย เรียงลำดับตามคะแนนความพึงพอใจ จากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้าน โอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ส่วนปัจจัยอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยเรียงลำดับตามคะแนนความสำคัญ จากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยอนามัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ โดยเรียงลำดับตามคะแนนความพึงพอใจ จากมากไปน้อยได้ดังนี้คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

### **ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการศึกษา สามารถสรุปผลการศึกษากการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวิเพาเตอร์เทค จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือน และค่าล่วงเวลา ได้ดังนี้

#### **1) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมเพศชายให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับ มาก ปัจจัยอนามัย โดยรวมเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญ และความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมาก

#### **2) ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 20-29 , 30-39 และ 40-49 ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมาก

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 20-29 ให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ 30-39 , 40-49 และ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับมาก

**3) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส และโสดให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ หย่าร้าง ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

**4) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษาและระดับอนุปริญญาหรือปวส ให้ความสำคัญในระดับมาก และผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความพึงพอใจในระดับที่ต่างกันอีกด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญาหรือปวส มีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือ ระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอนุปริญญาหรือปวส ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือ ระดับมาก



**5) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี และ 16-20 ปี ให้ความสำคัญใน ระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี และ 10-15 ปี ให้ความสำคัญใน ระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี และ 1-5 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 6-10 ปี 10-15 ปี และ 16-20 ปี ให้ความสำคัญใน ระดับมาก

**6) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเงินเดือนที่ได้รับ**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับเดียวกันคือระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) น้อยกว่า 10,000 บาท 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน (ไม่รวมค่าล่วงเวลา) 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับมาก

**7) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าล่วงเวลาที่ได้รับ**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าล่วงเวลา น้อยกว่า 2,000 บาท 2,001-4,000 บาท 4,001-6,000 บาท และมากกว่า 8,000 ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ส่วน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่าล่วงเวลา 6,001-8,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่า

ช่วงเวลา 2,001-4,000 บาท มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีค่า  
ช่วงเวลา น้อยกว่า 2,000 บาท 4,001-6,000 บาท 6,001-8,000 บาท และมากกว่า 8,000 มีความพึงพอใจ  
ในระดับมาก

**8) ข้อมูลระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัยของ  
ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน**

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับ  
เดียวกันคือระดับปานกลาง

ปัจจัยอนามัย โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับเดียวกัน คือระดับ  
มาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามจากฝ่าย  
ประกันคุณภาพ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามจากฝ่ายผลิตและฝ่าย  
โลจิสติกส์ มีความพึงพอใจในระดับมาก

**ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยจำแนกตามแผนภาพ IPA**

จากการศึกษาพบว่า การให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเตอร์เทค จำกัด โดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัย  
มาพล็อตลงในแผนภาพ IPA ที่จุดตัดค่าเฉลี่ยรวมของระดับความสำคัญ (3.57) และค่าเฉลี่ยรวมของ  
ระดับความพึงพอใจ (3.42) พบว่ามีปัจจัยจูงใจที่ตกอยู่ใน Quadrant A คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จใน  
การทำงาน และ ปัจจัยจูงใจที่ตกอยู่ใน Quadrant C มีดังนี้คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  
ยกย่องและชมเชย ปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ  
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วน  
ปัจจัยอนามัยที่ตกอยู่ใน Quadrant A มีดังนี้คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัย  
ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้าน  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว  
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยอนามัยที่ตกอยู่ใน Quadrant C คือ  
ด้านตำแหน่งงาน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วิ.เพาเตอร์ เทค จำกัด ด้วยทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory) โดยแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจมีค่าระดับปานกลางแต่หากพิจารณาปัจจัยย่อยนั้นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานระดับมาก ส่วนระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมากซึ่งให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานมาเป็นอันดับแรก ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจมีค่าระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับระดับความสำคัญเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจ ส่วนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยมีค่าระดับมากซึ่งสอดคล้องกับระดับความสำคัญเฉลี่ยของปัจจัยอนามัย แต่หากพิจารณาความสอดคล้องของระดับความสำคัญปัจจัยย่อยกับระดับความพึงพอใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาของน้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูนให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่ระดับปานกลางเช่นเดียวกันกับบริษัท วิ.เพาเตอร์ เทค จำกัด โดยระดับของความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับ ซึ่งเหมือนกับผลของผู้วิจัยแต่แตกต่างกันที่ด้านความสำเร็จในการทำงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญมาก ส่วนปัจจัยอนามัยนั้นระดับความสำคัญเฉลี่ยแตกต่างกัน คือ ระดับปานกลาง โดยด้านที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญน้อยคือ ด้านตำแหน่งงาน ในขณะที่พนักงานบริษัท วิ.เพาเตอร์ เทค ให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความมั่นคงในการทำงานมาเป็นอันดับแรก ความแตกต่างของการศึกษาของสองบริษัทเปรียบเทียบกับกันนั้นแตกต่างกันมากที่ปัจจัยอนามัยทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัท วิ.เพาเตอร์ เทค มาจากพนักงานที่ทำงานกันมานานและใกล้ชิดกันจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยอนามัยเป็นสำคัญ

เปรียบเทียบของ ทศนิษฐ์ เอี่ยมสะอาด (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันคือ พนักงานให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในทุกด้านเท่ากันหมด คือ ระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญตามระดับคะแนนดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้แตกต่างจากผลของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค จำกัด อย่างชัดเจนที่ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แต่สิ่งที่ให้ระดับความสำคัญที่สอดคล้องกันคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หากเปรียบเทียบของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งตรงข้ามกับของ บริษัท วิ.เพาเตอร์เทค ทั้งค่าเฉลี่ยและแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับระดับปานกลางและให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนด้านอื่นให้ระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนปัจจัยอนามัยสอดคล้องกัน คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส ให้ความสำคัญระดับปานกลางในขณะที่บริษัท วิ.เพาเตอร์เทค ให้ระดับมาก นอกจากนี้ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรกของบริษัท บางกอกกล๊าส แต่ของบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค เป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน

หากเปรียบเทียบของประโกชน์ เกิดเจริญ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน ในขณะที่ของบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกด้านยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนความสำคัญต่อยุทธศาสตร์พนักงานให้ระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยในระดับมากและด้านที่สำคัญที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลของบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค นอกจากนี้ความสำคัญของบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

หากเปรียบเทียบของทวี ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เคซีอี อีเลค โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยอนามัยที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยของทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยสอดคล้องกับผลของบริษัท วี.เพาเคอร์เทค จำกัด หากพิจารณาปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันพบว่าให้ผลที่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยจูงใจแต่ไม่แตกต่างกันในปัจจัยอนามัยซึ่งสอดคล้องกับผลของบริษัท วี.เพาเคอร์เทค จำกัด ที่อายุงานช่วง 6-10 ปี และ 10-15 ปี ให้ผลในระดับความสำคัญที่มาก ในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆมีความแตกต่าง ส่วนผลของบริษัท เคซีอี อีเลคทรอนิกส์ ในปัจจัยด้านการศึกษาด้านอายุงานที่แตกต่างกันพบว่าให้ผลที่ไม่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยจูงใจแต่แตกต่างกันในปัจจัยอนามัยซึ่งไม่สอดคล้องกับผลของบริษัท วี.เพาเคอร์เทค จำกัด ที่ให้ความแตกต่างกันทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

### 5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท วี.เพาเคอร์เทค จำกัด มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจมากกว่าเพศชาย และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ช่วงอายุอื่นๆ และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจมากกว่าวุฒิการศึกษาระดับอื่นๆ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานภาพ หย่าร้าง ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในระดับที่น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานภาพ โสด และสมรส และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยน้อยกว่าวุฒิการศึกษาระดับอื่นๆ

2. การวิเคราะห์ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าพนักงานพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจาก บริษัทฯ มีการวางระบบการทำงานและมีมาตรฐานสากลการจัดการคุณภาพ ISO 9001 ISO 14001 OHSAS 18001 เข้ามาควบคุมในการบริหารจัดการงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความสำเร็จในการทำงานได้สูง แต่หากพิจารณาความพึงพอใจในส่วนที่น้อยที่สุดคือด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เนื่องจาก ในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการทำงานในสายการผลิตซึ่งเป็นงานเฉพาะทางและอำนาจในการตัดสินใจต่ำ ดังนั้นทางบริษัทจึงไม่มีการกำหนดการเติบโตของพนักงานที่ชัดเจน เนื่องจากระดับปฏิบัติการมีวุฒิการศึกษาที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

3. การวิเคราะห์ด้านปัจจัยค่าจ้าง จะเห็นได้ว่าภาพรวมระดับความพึงพอใจระดับมาก เนื่องจากบริษัทดำเนินธุรกิจมานานกว่า 25 ปี และเริ่มต้นธุรกิจจากการเติบโตลักษณะเล็กสู่ขนาดกลาง ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นแบบธุรกิจในครอบครัว และด้วยบริษัท มีนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสวัสดิการเหนือกว่ากฎหมายกำหนดทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมาก

4. การวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA พบว่า ปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจ ที่บริษัทควรจะให้มีความสำคัญและรักษาปัจจัยเหล่านี้ไว้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ในการทำงาน และปัจจัยอนามัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจ และบริษัทความจะคงให้ความสำคัญต่อรักษาปัจจัยเหล่านี้ไว้ ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความมั่นคง ในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อปัจจัยแต่ละด้านตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ดังนี้

##### 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ถึงแม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรทำการปรับปรุงปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนขึ้น และสามารถวัดผลการทำงานของพนักงานเทียบกับเป้าหมายได้ และแสดงผลการทำงาน ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ อาจจะเป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตัวเอง เมื่อสามารถทำการวัดผลได้แล้ว พบว่าพนักงาน ท่านได้ที่ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย ให้ทำการปรับปรุงพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงาน เพิ่มขึ้น ด้วยการอบรมเพิ่มเติมหรือเพิ่มทักษะ ด้วยการทำการอบรมที่หน้างานจริง (OJT) สร้างระบบ ที่เลี้ยงให้คำปรึกษากับพนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้ายสุด บริษัท จึงควรปรับปรุงปัจจัยด้านนี้เพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน ด้วยการจัดทำเส้นทาง โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Career path) ให้ชัดเจน จัดทำกฎเกณฑ์หรือ ข้อกำหนดเพื่อการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานให้ชัดเจน เช่น การกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำหรือ

สาขาที่จบการศึกษาสำหรับพนักงานแต่ละระดับให้ชัดเจน เพื่อที่พนักงานจะสามารถปรับปรุงพัฒนาความรู้ความสามารถของตัวเอง ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์เหล่านั้น เพื่อสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของตัวเอง บริษัทควรทำการประเมินหรือตรวจสอบเป็นระยะ กับพนักงานที่มีคุณสมบัติผ่านตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสนในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

## 2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยอนามัยที่พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีคามพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน บริษัทจึงควรสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานด้วยการ แสดงผลการดำเนินงานของบริษัทให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ทราบถึงการเติบโตของบริษัท เช่น ผลประกอบการของบริษัทในปีที่ผ่านมาหรือในไตรมาสที่ผ่านมา ความสามารถในการทำกำไรขั้นต้น และ แสดงแผนการดำเนินงานในอนาคตของบริษัท ให้กับพนักงานทุกระดับรับทราบหรือแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่จะส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานอย่างไรในอนาคต เพื่อช่วยสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในการทำงานกับบริษัท นอกจากนี้ควรชี้แจงกฎเกณฑ์หรือระเบียบวิธีปฏิบัติให้พนักงานทราบและตระหนักรู้อยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

## บรรณานุกรม

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด  
โรงงานจังหวัดปทุมธานี.การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.
- โชติชัย สุวรรณภรณ์. 2557. “ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของไทย ความท้าทายทางเศรษฐกิจใน  
อนาคต”. [ระบบออนไลน์].แหล่งที่มา: <http://www.rubberthai.com>. (3 กันยายน 2557).
- ทวี ทองอยู่. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เคซีอี  
อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับ  
ผู้จัดการยุคใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ เอี่ยมสะอาด. 2553. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋อง  
สยาม (1988) จำกัด อำเภอปรางมุนี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.การค้นคว้าแบบอิสระ  
วิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ:  
บิสิเนสฮาร์แอนด์ดี.
- น้ำฝน วิภูสันติ. 2551. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แอปเปิ้ลเครสท์ (ประเทศไทย)  
จำกัด จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประโภชน์ เกิดเจริญ. 2554. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด .  
การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฏิพล ตั้งจักรวราพันธ์. 2554. กลยุทธ์การจูงใจคน. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เพอร์  
เน็ต.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535. ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด  
ยูเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2556. “สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2556 และแนวโน้ม  
ปี 2557”. [ระบบออนไลน์].แหล่งที่มา: <http://www.oie.go.th/annual2013.pdf>  
(3 กันยายน 2557).



- Cheng-Min, F. and J. Kung-Yuen. 2005 “Analyzing airline service importance strategy through importance and performance analysis.” **Journal of Eastern Asia Society for Transportation Studies** 6: 782-797
- Frederick, A. F. and K. Mukesh. 2000 “INTSERVQUAL : an internal an internal adaptation of the GAP model in a large service organization.” **Journal of Services Marketing** 14(5): 358-377.
- Frederick, A. F. and K. Mukesh. 2001 “Service quality between internal customers and internal suppliers in an international airline.” **International Journal of Quality & Reliability Management** 18(4): 371-386.
- Havitz, M. E. G. D. Twynam, and J. M. DeLorenzo. 1991 “Importance-Performance Analysis as a Staff Evaluation Tool.” **Journal of Park and Recreation Administration** 9(1): 43-54.
- Levenburg, N. M. and S. R. Magal. 2005 “Applying Importance-Performance Analysis to Evaluate E-Business Strategies among Small Firms.” **e-Service Journal** 2: 29-48.
- Martilla, J.A. and James, J.C. (1977) :77-79. Importance-Performance Analysis. **Journal of Marketing**. 41(1): 77-79.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค จำกัด จังหวัด  
สมุทรสาคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ท่านเลือก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปในการตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1.ต่ำกว่า 20 ปี

2. 20-29 ปี

3. 30-39 ปี

4. 40-49 ปี

5. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ประถมศึกษา

2. มัธยมศึกษา/ปวช

3.

อนุปริญญา/ปวส

4. ปริญญาตรี

5. อายุการทำงานในบริษัท วิ.เพาเตอร์เทค จำกัด

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 1 – 5 ปี

3. 6 - 10 ปี

4. 10 – 15 ปี

5. 16 – 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปี

6. ประเภทของการจ้างงาน

1. พนักงานรายวัน  2. พนักงานรายเดือน

7. ประเภทของการจ้างงาน (รวมค่าล่วงเวลาที่ได้รับ)

1. น้อยกว่า 10,000 บาท  2. 10,001-15,000 บาท  
 3. 15,001-20,000 บาท  4. 20,001-25,000 บาท  
 5. 25,001-30,000 บาท  6. มากกว่า 30,000 บาท

8. ประเภทของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

1. พนักงานฝ่ายผลิตในกระบวนการผสม  
 2. พนักงานฝ่ายผลิตในกระบวนการผสม  
 3. พนักงานฝ่ายผลิตในกระบวนการบด  
 4. พนักงานในฝ่ายประกันคุณภาพ  
 5. พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ในแผนกคลังสินค้า  
 6. พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ในแผนกจัดส่ง  
 7. พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ในแผนกวิศวกรรม  
 8. พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์ในแผนกพัฒนาผลิตภัณฑ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

**ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน**

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย [ X ] ในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ  
ในการทำงานที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน					
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง/เป้าหมาย					
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
4. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย</b>					
1. การยอมรับและการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2. การยอมรับนับถือและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					
3. การยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ได้บังคับบัญชา					
4. การยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคมภายนอก					
5. คำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>					
1. การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และ พัฒนา ทักษะในงานที่ได้รับผิดชอบ					
2. โอกาสในการศึกษาต่อหรือการดูงาน					
3. โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
<b>ด้านลักษณะงานที่ทำ</b>					
1. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
2. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
3. ความเป็นอิสระในการทำงาน					
4. งานที่ทำเป็นงานต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
6. งานที่ทำเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ					
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
1. การกำหนดหลักเกณฑ์หรือขั้นตอนเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน					
2. การประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้นค่าตอบแทน					
3. โอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ความสามารถ					
<b>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน</b>					
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
3. ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส					
5. โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย / รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
<b>ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน</b>					
<b>ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท</b>					
1. มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร หรือมีการชี้แจง					
2. ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ					
3. นโยบายมีความเป็นธรรมและสามารถปฏิบัติได้จริง					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
<b>ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล</b>					
1. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน					
2. การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลือในการทำงาน					
3. การรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความสามัคคีในการทำงาน					
5. ความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน					
6. มาตรการทางวินัยและการลงโทษ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน</b>					
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2. การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. ความจริงใจและเป็นกันเองของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ความใกล้ชิด สนิทสนม ความจริงใจ และมีความเป็น กันเอง					
2. การร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือกัน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
4. การรับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน					
5. การร่วมมือกันในการวางแผนการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>ด้านตำแหน่งงาน</b>					
1. ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
<b>ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>					
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของบริษัท					
<b>ด้านชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ความเข้าใจและสนับสนุนของครอบครัวต่อการทำงาน					
2. ความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท					
3. ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน					
4. ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากการทำงาน					
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ต้องทำ					
2. ชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน					
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน					
4. สภาพการทำงาน โดยรวม แสง เสียง อากาศความสะอาด และความปลอดภัย					
5. ขนาดของอาคาร และพื้นที่ในการทำงาน					
6. สาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ เป็นต้น					
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
<u>เงินเดือน/รายได้</u>					
1. อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับ					



ปัจจัยจูงใจ	ระดับการให้ความสำคัญ				
	สำคัญมากที่สุด	สำคัญมาก	สำคัญปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
2. การปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน / รายได้ทุกปี					
3. รางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน					
4. โบนัสประจำปี					
<u>สวัสดิการ</u>					
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี					
6. สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน					
7. สวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
8. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพค่าอาหาร ค่าน้ำมัน					
9. สวัสดิการรถรับ-ส่ง					
10. สวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท					
11. สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือ กิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ					
<u>สิทธิในการลา/วันหยุด</u>					
12. สิทธิในการลาป่วย ลากิจ					
13. สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์หยุดพักผ่อน ประจำปี และหยุดตามประเพณี					

### ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย [ X ] ในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านต่อปัจจัยจูงใจที่ท่านได้รับในการทำงาน ที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>					
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน					
2. ผลสำเร็จของงานของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง					
3. ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
<b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย</b>					
1. ท่านได้รับการยอมรับชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากสังคม ภายนอก					
5. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน</b>					
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และ พัฒนาทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอ					
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อหรือดูงาน					
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ด้านลักษณะงานที่ทำ</b>					
1. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
2. งานที่ท่านทำตรงกับความถนัดของท่าน					
3. ท่านมีอิสระในการทำงาน					
4. งานที่ท่านทำมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
5. งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถของท่าน					
6. งานที่ท่านทำน่าภาคภูมิใจ					
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>					
1. หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งมีชัดเจน					
2. ท่านพอใจกับการประเมินผลการทำงานเพื่อปรับขึ้น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
3. ท่านมีโอกาสในการโยกย้ายงานตามความรู้ ความสามารถ					
<b>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน</b>					
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากหรือน้อยเกินไป					
2. ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
3. ขอบเขตความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เหมาะสม					
4. ไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญในบางโอกาส					
5. ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย / รับผิดชอบอย่างเต็มที่					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท</b>					
1. ไม่มีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่มีการชี้แจง					
2. ไม่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. นโยบายไม่เป็นธรรมและไม่สามารถปฏิบัติได้จริง					
<b>ด้านการบังคับบัญชา การควบคุมดูแล</b>					
1. การสั่งงานหรือมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน					
2. ไม่ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน					
3. ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ไม่มีการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจ ความสามัคคีในการทำงาน					
5. ขาดความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน					
6. มาตรการทางวินัยและการลงโทษไม่เหมาะสม					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ราบรื่น					
2. การวางตนของหัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม					
3. หัวหน้างาน / ผู้บังคับบัญชาไม่มีความจริงใจและเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4. ขาดการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจ และเป็นกันเอง					
2. ไม่ให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือใดๆ ในการทำงาน					
3. ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน					
4. ไม่รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อกัน					
5. ไม่ให้ความร่วมมือในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ไม่ให้ความร่วมมือเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>ด้านตำแหน่งงาน</b>					
1. ตำแหน่งงานไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม					
2. ตำแหน่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับความต้องการ					
<b>ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน</b>					
1. ไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. บริษัทไม่มีความมั่นคงหรือโอกาสที่จะเจริญเติบโต					
<b>ด้านชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ครอบครัวไม่เข้าใจและไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน					
2. ไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่องาน และบริษัท					
3. การเดินทางไปทำงานไม่สะดวก					
4. การทำงานไม่ช่วยให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
1. จำนวนพนักงานต่อปริมาณงานที่ทำไม่เหมาะสม					
2. ชั่วโมงทำงานในแต่ละวันไม่เหมาะสม					
3. เครื่องมือ และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานไม่เพียงพอ					
4. สภาพการทำงานโดยรวม แสง เสียง อากาศ ความสะอาด และความปลอดภัยไม่เหมาะสม					
5. ขนาดของอาคาร/พื้นที่ในการทำงานคับแคบเกินไป					
6. การจัดเตรียมสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องนํ้าไม่เพียงพอ					
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
<u>เงินเดือน/รายได้</u>					
1. อัตราเงินเดือน / รายได้ที่ได้รับน้อยเกินไป					
2. การปรับเพิ่มขึ้นอัตราเงินเดือน / รายได้ไม่เหมาะสม					
3. ไม่มีรางวัลหรือค่าตอบแทนต่อผลสำเร็จของงาน					
4. โบนัสประจำปีน้อยเกินไป					
<u>สวัสดิการ</u>					
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และการตรวจสอบสุขภาพประจำปีไม่เหมาะสม					
6. สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงานไม่เหมาะสม					
7. สวัสดิการด้านเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่เหมาะสม					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับของความพึงพอใจ				
	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	ไม่พึงพอใจ
<b>ด้านค่าตอบแทน (ต่อ)</b>					
8. สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น ค่าทำศพ ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน ไม่เหมาะสม					
9. ไม่มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง					
10. ไม่พอใจสวัสดิการด้านร้านอาหารในบริษัท					
11. สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยง หรือกิจกรรมใน โอกาสพิเศษต่างๆ ไม่เหมาะสม					
<u>สิทธิในการลา/วันหยุด</u>					
12. สิทธิในการลาป่วย ลากิจไม่เหมาะสม					
13. สิทธิในการหยุดประจำสัปดาห์ หยุดพักผ่อน ประจำปี และหยุดตามประเพณีไม่เหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายวรวุฒิ อริยะสุนทร
วัน เดือน ปี เกิด	22 มิถุนายน พ.ศ. 2521
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2544
ประสบการณ์	ผู้จัดการฝ่ายประกันคุณภาพ ฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัทวีเพาเคอร์เทค จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved