

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)

สาขาลำพูน



เพ็ญภา บัวพา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 2558

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
สาขาลำพูน

เพ็ญภา บัวพา

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สิงหาคม 2558

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
สาขาลำพูน

เพ็ญภา บัวพา

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์)

.....
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล)

.....กรรมการ
(ดร.ศันสนา สิริตาม)

7 สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่งของท่านรองศาสตราจารย์ อรพิน สันติศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และแนวทางในการแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณกรรทอง วรรณวิจิตร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่ได้ให้ข้อมูล และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งนี้ต้องขอขอบคุณ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการให้ข้อมูลแบบสอบถามได้เป็นอย่างดี รวมทั้ง คณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน พี่ๆ เพื่อนๆ ร่วมรุ่น MBA รุ่น 24 ทุกท่านและที่ได้มอบองค์ความรู้ ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีตลอด การศึกษาที่ผ่านมา ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาและเป็นที่ กำลังใจมาด้วยดีตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ สำหรับบริษัทและผู้สนใจต่อไป

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์อรพิน สันติศิริกุล ดร.เขมกร ไชยประสิทธิ์ ดร. ศันสนา สิริตาม ที่ชี้แนะแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้ค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและ สมบูรณ์ตามมาตรฐานมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เพ็ญภา บัวพา

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน

ผู้เขียน นางสาวเพ็ญภา บัวพา

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน โดยวิธีการเก็บตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน จำนวน 360 ราย ซึ่งใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์สเบิร์ก และนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 – 33 ปี มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุด คือ มัธยมศึกษา หรือ ปวช. สถานะภาพโสด อายุการทำงานมากกว่า 3 ปีซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ(รายวัน)ทั้งหมด ได้รับค่าจ้างรายวันเฉลี่ย 300– 350 บาท และเคยมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทอื่นมาก่อน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก สามารถแยกออกเป็นระดับความสำคัญต่อ กลุ่มปัจจัยจูงใจ(Motivation Factor) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมาก และ เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ส่วนกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) พนักงานให้ระดับความสำคัญในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

ส่วนระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถแยกออกเป็นระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จของทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านรายได้และ สวัสดิการ ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Motivating Factors of Operational Officers of Hana
Microelectronics Public Company Limited, Lamphun Branch

Author Miss Pennapa Buapa

Degree Master of Business Administration

Advisor Associate Professor Orapin Santidhirakul

ABSTRACT

The objective of this research was to study motivation factors of operational employees at Hana Microelectronics Co. Ltd., Lamphun Branch. The samples were 360 employees. The tool to collect the data was questionnaire. The analysis was based on the Two-factor Theory by Herzberg. Descriptive statistics, namely frequency, percentage and mean were used to analyse the data.

The results of the research showed that most questionnaire respondents were female, 26-33 years old, with the highest education being high school or vocational. Most were single with 3 years of working experience. All were daily operational employees, with daily wage of 300-350 baht. They had experience working at other places before.

The respondents ranked the overall motivation factors at the high level. They also ranked each of the factor group at the high level, in the following order: success, responsibility, job, type of work, recognition, and promotion. They ranked hygiene factors at the high level, in the following order: organisation's policy and administration, relationship with supervisor and co-workers, control, work environment, and income and benefits.

For their satisfaction with the overall motivation factors, it was found that the respondents were satisfied at the medium level. They were also satisfied with each of the factor group at the medium level, in the following order: success, responsibility, type of work, promotion and recognition. They were satisfied with hygiene factors at the medium level, in the following

order: organisation's policy and administration, relationship with supervisor and co-workers, work environment, and income and benefits.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
ABSTRACT	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด และทฤษฎี	7
2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	16
3.1 ขอบเขตการศึกษา	16
3.2 วิธีการศึกษา	17
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	17
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	17
3.5 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	20
3.6 ระยะเวลาในการศึกษา	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	21
ส่วนที่ 1	22
ส่วนที่ 2	25
ส่วนที่ 3	36
ส่วนที่ 4	47
ส่วนที่ 5	59
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	
5.1	63
5.2	107
5.3	110
5.4	121
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก	129
ภาคผนวก ข	137
ประวัติผู้เขียน	138

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	22
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	22
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพครอบครัว	23
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด	23
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างต่อวัน	23
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน	24
ตารางที่ 4.7	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทส่วนงาน (Operation: OP)	24
ตารางที่ 4.8	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์การทำงาน บริษัทอื่น	24
ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสำเร็จของงาน	25
ตารางที่ 4.10	แสดงแสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับ ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)	26
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	27
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ ยอมรับนับถือ	28
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความ รับผิดชอบ	29
ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยด้าน นโยบายการบริหารงานของบริษัท	30
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้าน ควบคุมหรือการนิเทศงาน(Administration)	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	32
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	33
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ	34
ตารางที่ 4.19	สรุปข้อมูลค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนอกใจ	35
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน	36
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานที่ทำ	37
ตารางที่ 4.22	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	38
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจด้านความยอมรับนับถือ	39
ตารางที่ 4.24	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ	40
ตารางที่ 4.25	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	41
ตารางที่ 4.26	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	42
ตารางที่ 4.27	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
ตารางที่ 4.28	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	44

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้าน รายได้และสวัสดิการ	45
ตารางที่ 4.30	สรุปข้อมูลค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัย	46
ตารางที่ 4.31	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างรายวัน	47
ตารางที่ 4.32	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างรายวัน	49
ตารางที่ 4.33	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	51
ตารางที่ 4.34	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน	55
ตารางที่ 4.35	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงาน (Operation)	55
ตารางที่ 4.36	แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัย อนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงาน (Operation)	57
ตารางที่ 4.37	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจแต่ละ Quadrants	59
ตารางที่ 4.38	แสดงปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	60
ตารางที่ 5.1	สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 5.2	สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยในการ ทำงาน	65
ตารางที่ 5.3	แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจ ของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน	68

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 5.4 แสดงระดับความสำคัญของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก	71
ตารางที่ 5.5 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก	72
ตารางที่ 5.6 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับท้าย	74
ตารางที่ 5.7 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน	75
ตารางที่ 5.8 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	85
ตารางที่ 5.9 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน (Operation)	92
ตารางที่ 5.10 ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants	100
ตารางที่ 5.11 แสดงข้อเสนอแนะภาพรวม	122
ตารางที่ 5.12 แสดงข้อเสนอแนะของพนักงานในแต่ละกลุ่ม	124

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1	แสดงการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการให้ระดับความสำคัญและการประเมินความคิดเห็น (ความพึงพอใจ) ของผลิตภัณฑ์และบริการ
ภาพที่ 4.1	แสดงการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลความสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ภาพที่ 5.1	แผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจในแต่ละปัจจัยรอง
ภาพที่ 5.2	แผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย ในแต่ละปัจจัยรอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมุ่งเน้นการส่งออกสินค้าเป็นหลัก ซึ่งก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคอุตสาหกรรมสินค้าประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Electrical and Electronics Institute) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างรายได้ภายในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันประเทศไทยติดอันดับ 1 ใน 15 ประเทศของโลกที่มีการส่งออกภาคอุตสาหกรรมสินค้าประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Electrical and Electronics Institute) มากที่สุด (สุธีกันต์ ฟองอิสสระ , 2555) แต่ในอีก 1-2 ปีข้างหน้า ภาคอุตสาหกรรมสินค้าประเภทไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (Electrical and Electronics Institute) จะปรับระบบการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ เนื่องจากการพัฒนาของระบบเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้นเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานที่ไม่จำเป็นแต่มุ่งเน้นแรงงานที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีความชำนาญเฉพาะทางด้านอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้ามากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานที่มีศักยภาพ ทำงานอยู่กับเครื่องจักรและระบบการผลิตที่ทันสมัยได้ ซึ่งปัจจุบันแรงงานในอุตสาหกรรมนี้ยังขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพเป็นจำนวนมากกว่า 5 แสนคน เนื่องจากแรงงานที่มีศักยภาพและความชำนาญในด้านอิเล็กทรอนิกส์มักมีปัญหาด้านค่าแรงเป็นส่วนมากและแรงงานที่ชำนาญในด้านนี้ยังมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้เกิดการโยกย้ายแรงงานจากโรงงานหนึ่งไปอีกโรงงานหนึ่งอยู่บ่อยครั้ง ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพในด้านไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตอบสนองต่ออัตราการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมประเทศสินค้าไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่มีบทบาทในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ปัจจุบันมีมูลค่าการผลิตเพื่อส่งออก 1.6-1.7 ล้านล้านบาทต่อปี (สมบูรณ์ หอตระกูล, 2557: ออนไลน์)

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเฉพาะทางจำเป็นต้องเร่งแก้ไข เพราะแรงงานที่ชำนาญถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและบริหารภายในภาคอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างมาก เนื่องจากขั้นตอนของการดำเนินการและการจัดการระบบของเครื่องจักรและเทคโนโลยีในการผลิตจำเป็นต้องกำกับ ควบคุมและดูแลเครื่องจักรและเทคโนโลยีในสายการผลิตทั้งหมด ด้วยเหตุนี้การจ้างแรงงานเฉพาะทางจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องหากลไกสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้

แรงงานเกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น โดยนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ภายใต้อำนาจที่องค์กรได้วางเอาไว้

บริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน มีโรงงานตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เป็นบริษัทอิสระชั้นนำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นผู้ให้บริการผลิตผลิตภัณฑ์ อิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร (Electronic Manufacturing Service: EMS) มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 4,679 คน แบ่งเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 3,579 คน และพนักงานสำนักงานจำนวน 1,118 คน และบริษัทกำลังเตรียมความพร้อมสำหรับขยายหน่วยงานการผลิตแห่งใหม่ ซึ่งมีพื้นที่มากกว่าสองเท่าของพื้นที่โรงงานปัจจุบันกำลังก่อสร้างที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดลำพูน ตั้งอยู่จากหน่วยการผลิตปัจจุบัน 10 กิโลเมตร หน่วยการผลิตแห่งใหม่มีกำหนดเปิดอย่างเป็นทางการใน พ.ศ. 2558 ซึ่ง จะช่วยให้ บ.สานาฯ สาขาลำพูนได้ขยายพื้นที่เพื่อรองรับการเติบโตของต่อไปอีกไม่กี่ปีข้างหน้า เพื่อรองรับลูกค้ารายใหม่ที่ยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บริษัทมีความต้องการแรงงานในการผลิตอยู่จำนวนมาก แต่ก็พบว่ามีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งก็คือ ปัญหาอัตราการเข้า-ออก ของพนักงานระดับปฏิบัติการค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายงานบ่อย โดยมีอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ เฉลี่ย 3.3% ใน ปี พ.ศ.2557 ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ มีความเสี่ยงในการเกิดความผิดพลาดในการผลิต ซึ่งเกิดมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ขาดความรู้ ทักษะและความชำนาญ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการใหม่ โดยบริษัทมีการรับสมัคร และ ฝึกงานพนักงานระดับปฏิบัติการ มากกว่า 20 รอบต่อปี (ฐานข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทสานาฯ สาขาลำพูน, วันที่ 30 กันยายน 2557) ส่งผลให้ต้นทุนของบริษัทฯสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมืออย่างบริษัทสานาฯ ทั้งยังมีบริษัทอิเล็กทรอนิกส์โดยรอบอีกหลายบริษัทที่ต้องการแหล่งงานเหล่านี้เช่นกัน บริษัทจึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการให้ได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดำรงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งการทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานสอดคล้องเป็นที่พอใจกับความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้วยเหตุที่แรงจูงใจจากตัวพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรงเพียงแค่ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อความสำเร็จในงานที่จะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นปัจจัยจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญกับทุกองค์กร เพราะหากปัจจัยจูงใจไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้คุณภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการต่ำลง มีการขาดงานและลาออกจากงาน ทำให้เกิดปัญหาทางวินัยตามมา ถ้าสามารถทำให้แรงงานฝีมืออยู่กับองค์กรได้นาน ก็จะทำให้บริษัทมีความสามารถพัฒนาระบบ การผลิตอย่างต่อเนื่อง

เพื่อเข้าสู่มาตรฐาน “ความผิดพลาดเป็นศูนย์” ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของบริษัทอีกด้วย (วิง เกิง เซาว์ , รายงานประจำปีหลักทรัพย์ HANA ,ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2556: ออนไลน์)

จากข้อมูลเบื้องต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกำลังการผลิต นโยบายของบริษัท ตลอดจนถึงความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างตรงจุดสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร ที่ได้กล่าวไว้ว่า “หนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของเรา คือการเพิ่มขึ้นของอัตราการเข้าออกของพนักงานรายวัน ดังนั้นเราจึงมุ่งปรับปรุงและการจัดสรรกิจกรรมต่างๆซึ่งส่งผลที่ดีเยี่ยม ในปีพ.ศ. 2556 เราได้ทำสถิติที่มีอัตราการเข้าออกของพนักงานต่ำที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะการมีแรงงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มคุณภาพการผลิตของเรา ลดการสูญเสียและค่าใช้จ่ายโดยรวม” (วิง เกิง เซาว์ ,รายงานประจำปีหลักทรัพย์ HANA ,ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2556: ออนไลน์)

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีต่อการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน

1.2 เพื่อสามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะชักจูงให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือ ปัจจัยย้อนามัย

พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) หมายถึง ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้รับการว่าจ้างให้ทำงานกับบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (สาขาลำพูน) ทำงานอยู่ในสายการผลิต และ มีการทำงานเป็นกะ โดยจะได้รับค่าจ้างเป็นรายวันตามที่บริษัทตกลง ตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล

บริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (สาขาลำพูน) หมายถึง เป็นบริษัทที่ให้บริการรับจ้างผลิตผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร "Electronic Manufacturing Service" (EMS) และ ดำเนินกิจการประกอบและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่ในลำพูน เขตส่งออกนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน เลขที่ 101/2 หมู่ 4 ถนน เชียงใหม่-ลำปาง ตำบล บ้านกลาง อำเภอ เมือง จังหวัดลำพูน 5100 มีพื้นที่บริษัทประมาณ 24,000 ตารางเมตร มีพนักงานมากกว่า 4,000 คน ประกอบธุรกิจประเภทผลิตชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ Chip On Board ,Surface Mount Technology ,Print Circuit Board Assembly

ลูกค้าของบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (สาขาลำพูน) มีมากกว่า 50 บริษัท ซึ่งทั้งหมดจะเป็นบริษัทที่อยู่ในต่างประเทศ บริษัททำการผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อส่งออกต่างประเทศทั้งหมด และไม่มีการส่งออกให้กับลูกค้าภายในประเทศ

ปัจจุบัน หน่วยงานไมโครอิเล็กทรอนิกส์ให้บริการรับจ้างผลิตผลิตภัณฑ์ดังต่อไปนี้

- ชิ้นส่วนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
- ชิ้นส่วนที่เป็นตัวควบคุมระบบในยานยนต์
- ชิ้นส่วนในอุปกรณ์การสื่อสาร
- ชิ้นส่วนในอุปกรณ์ทางการแพทย์
- ชิ้นส่วนในบัตรอิเล็กทรอนิกส์

บริษัทผ่านการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 , ISO/TS16949 , ISO 13485 ,ISO 14001 , OHSAS 18001,TIS 18001

ส่วนงาน (Operation) หมายถึง ส่วนงานการผลิตผลิตภัณฑ์ ซึ่งบริษัทได้มีการแบ่งตามประเภทของผลิตภัณฑ์ และ กลุ่มลูกค้า หรือ กลุ่มธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วและเหมาะสม และ การบริหารจัดการภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในแต่ละส่วนงานจะประกอบไปด้วยฝ่ายผลิตและฝ่ายบริหารจัดการของแต่ละส่วนงานโดยจะมีผู้อำนวยการของแต่ละส่วนงาน(Director of Operation) ทำหน้าที่ในการบริหารงานในแต่ละส่วนงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วนงาน หรือ 3 Operation ดังนี้

ส่วนงาน Operation 1 : เป็นส่วนงานผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ได้แก่ Touch screen และ Touch pad ในอุปกรณ์ Notebooks, Computers, Keyboards, Remote Controls และ ชิ้นส่วนในบัตรอิเล็กทรอนิกส์ โดยลักษณะในการผลิตจะใช้คนจำนวนมากในการประกอบชิ้นงาน และ ส่วน

น้อยในการดูแลการทำงานของการผลิตโดยใช้เครื่องจักร ลักษณะของผลิตภัณฑ์จะเป็นผลิตภัณฑ์ที่เปลี่ยนไปตามกระแสตลาด เพราะธุรกิจของผลิตภัณฑ์มีการแข่งขันสูงในตลาดโลก มีการออกแบบดีไซน์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าในตลาด มีการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ทุกอาทิตย์ และ ผลัดเปลี่ยนผลิตภัณฑ์อยู่เสมอ การผลิตมีความต้องการสินค้าไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงได้เสมอขึ้นอยู่กับการเศรษฐกิจและตลาดโลก การทำงานในสายการผลิตต้องยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนสายการผลิตเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์รุ่นใหม่อยู่เสมอ และสามารถรองรับสายการผลิตที่มีคำสั่งซื้อจำนวนมากได้ด้วย มีการจัดส่งผลิตภัณฑ์ใหม่ไปยังลูกค้าต่างประเทศทุกวันโดยจำนวนที่จัดส่งจะไม่มากแต่เน้นส่งทุกวัน ลักษณะการทำงานของพนักงานมีความเร่งรีบผลิตสินค้าเพื่อให้ทันกับคำสั่งซื้อที่มีทุกวันและทันกับคู่แข่งของลูกค้าในตลาดโลก

ส่วนงาน Operation 2 : เป็นส่วนงานที่ผลิตชิ้นส่วนในอุปกรณ์การสื่อสาร ได้แก่พวก sensor ต่างๆในโทรศัพท์ อาทิเช่น ระบบลำโพงหน้าจอ ระบบแฟลช (Flash sensor), sensor ในกล้อง ,sensor ในเมาส์,sensorในเครื่องถ่ายภาพเอกสาร ฯลฯ โดยลักษณะในการผลิตจะใช้คนในการควบคุมเครื่องจักรเป็นส่วนมากเพราะชิ้นงานเป็นชิ้นเล็กๆและต้องใช้เครื่องจักรผลิตเท่านั้น ลักษณะของผลิตภัณฑ์จะเป็นผลิตภัณฑ์จะมีลูกค้าที่หลากหลายกว่า ส่วนงาน Operation 1 เพราะผลิตภัณฑ์มีลักษณะไม่เหมือนกันสายการผลิตจะถูกจัดแบ่งย่อยตาม Process โดยผลิตภัณฑ์ต่างลูกค้าสามารถใช้เครื่องจักรร่วมกันได้ลักษณะผลิตภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงไม่มากนักและใช้เวลาการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ไม่ยาวนาน Process การผลิตไม่มีการเปลี่ยนแปลง คำสั่งซื้อมีจำนวนมากและค่อนข้างคงที่ มีกำหนดเวลาในการจัดส่งล่วงหน้าซึ่งค่อนข้างจะแน่นอน มีการจัดส่งผลิตภัณฑ์ใหม่ไปยังลูกค้าต่างประเทศเป็นสัปดาห์และส่งครั้งละมากๆตามแผนที่วางไว้ ลักษณะการทำงานของพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนการผลิตต่างผลิตภัณฑ์ต่างลูกค้าได้แต่ Process ไม่เปลี่ยนแปลง การทำงานมีการวางแผนที่ชัดเจนเพราะมีคำสั่งซื้อคงที่เน้นพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะเครื่อง

ส่วนงาน Operation 3 : เป็นส่วนงานที่ผลิตชิ้นส่วนที่เป็นตัวควบคุมระบบในยานยนต์ และ ชิ้นส่วนในอุปกรณ์ทางการแพทย์ ลักษณะผลิตภัณฑ์มีการทดลองผลิตและตรวจสอบระบบการผลิตที่ยาวนานกว่า ส่วนงาน Operation 1 และ 2 ลูกค้ามีความหลากหลายกว่าทุกส่วนงานเพราะลักษณะการนำไปใช้งานของผลิตภัณฑ์ต่างกันและไม่เหมือนกัน ความต้องการของลูกค้าหลากหลาย ดังนั้นการผลิตจะเน้นผลิตและทดลองผลิตภัณฑ์ใหม่จนกว่าผลิตภัณฑ์มีการผลิตที่ได้รับการอนุมัติจากลูกค้า และสามารถผลิตได้ เพราะ ผลิตภัณฑ์มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในการนำไปใช้งาน จึงมีมาตรฐานที่จะตรวจสอบการผลิตที่เยอะกว่า ส่วนงาน Operation 1 และ 2 โดยสินค้าใหม่มีระยะเวลาในการผลิตและมีคำสั่งซื้อแต่ละลูกค้าต่างกันมีการกำหนดระยะเวลาการทดลองและการผลิตล่วงหน้ายาวนานกว่า แต่เมื่อ Process การผลิตได้รับการอนุมัติการผลิตแล้วก็ไม่มีการเปลี่ยนแปลง Process การผลิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลงดีไซน์ของผลิตภัณฑ์ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงก็จะผลิตเป็น

ผลิตภัณฑ์ตัวใหม่แทน Process การผลิตคงที่ และ การจัดส่งผลิตภัณฑ์มีการวางแผนล่วงหน้า ยาวนาน โดยจัดส่งครั้งละมากๆ อาจจะเป็นรายสัปดาห์ หรือ รายเดือน โดยพนักงานมีการแบ่ง ออกเป็นส่วนย่อยเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ต่างลูกค้ากัน ไม่ได้ทำงานข้ามผลิตภัณฑ์การทำงานจึงคงที่และ พนักงานเกิดความชำนาญในการผลิตแต่ละผลิตภัณฑ์



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทธนาคาร ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน ได้นำแนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) โดยจะใช้ใช้ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัย มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's need Two-Factor Theory ,1959 อ้างอิงใน วิเชียร อุทุมพร,2551: 163-168)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553:112-115) ได้กล่าวว่า ในความหมายทางจิตวิทยา แรงจูงใจหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

วิรัช สงวนวงค์วาน (2550:185) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) โดยอธิบายให้ ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivator) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจแต่แม้ว่าการไม่พอใจนี้ ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี และเมื่อผลงานสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยกย่องยอมรับทางวาจา หรือ โดยทางอื่นว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่รับผิดชอบ คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จที่น่าพอใจ ย่อมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีคุณค่าแก่หน่วยงาน

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กรรวมถึงการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ประเภทหรือชนิดของงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.5 ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่เขาปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่นรวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ๆ

2. ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหาพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) นโยบายขององค์กรไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานไม่มีระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์กร

2.2 การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยมไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเข้ากันไม่ได้

ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึง ผู้บังคับบัญชาวางตัวเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

พฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กร ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอาใจเอาเปรียบ ชอบเลียดสี ขี้อิจฉา สาระแนเสียดสี ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้กับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อกว่า

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงานเข้ากันไม่ได้สนิทเป็นผู้นับถือสร้างใจไม่พอใจในการทำงาน

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) อาชีพที่ทำอยู่นั้นต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของธุรกิจหรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เป็นความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ทำเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงานปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

2.10 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ (Welfares) ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไปเป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานที่จะลดต่ำไปด้วยและในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อกว่า ท้อถอย หดหู่กำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรักและความผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจ

ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต (ธีรภัทร์ ตั้งวิชาชาญ, 2555) นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการสำรวจของ Gallup จากพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยังมีความผูกพันต่อน้อยลงเรื่อยๆ แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis)

เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) เป็นแนวคิดของ John A. Martilla and John C. James ถูกคิดค้นขึ้นในปี ค.ศ 1977 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารขององค์กร หลักสำคัญของเครื่องมือ IPA คือ การวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับความสำคัญ และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของแกน Y และ แกน X โดยแกน Y จะแสดงถึงระดับความสำคัญ (Importance) ส่วนแกน X แสดงถึงระดับผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ซึ่งเครื่องมือ IPA เป็นเทคนิคที่ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อวัดผลหรือประเมินการยอมรับ และพึงพอใจในตัวสินค้าของผู้บริโภคในการตลาดลักษณะเฉพาะรูปแบบต่างๆ เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ได้ง่ายสำหรับการประเมินหรือวัดผลในคุณลักษณะผลประกอบการและความสำคัญของผลิตภัณฑ์และบริการ หรืออีกนัยหนึ่งสิ่งนี้ก็คือความคาดหวังของลูกค้าที่จะได้รับผลิตภัณฑ์หรือบริการตามต้องการ

โดย IPA มีข้อได้เปรียบในการประเมินผลการยอมรับของผู้บริโภคในโปรแกรมทางการตลาด เป็นการประเมินที่มีต้นทุนต่ำ มีเทคนิคการประเมินที่เข้าใจง่าย และให้ข้อมูลที่ในเชิงลึกที่สำคัญในแง่ของส่วนประสมการตลาดกับกิจการ กิจการสามารถมุ่งความสนใจไปยังส่วนที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือระบุพื้นที่ที่อาจใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น การนำเสนอผลการประเมิน IPA ในรูปกราฟ ทำให้สามารถแปลผล จัดการข้อมูลได้อย่างสะดวกและเข้าใจมากขึ้น ทำให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจด้านการตลาดได้ดียิ่งขึ้น

เครื่องมือ IPA สามารถบ่งชี้ถึงลำดับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานหรือ การบริการ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปยังพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้สามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้า หรือเพื่อใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนภายในองค์กร อีกทั้งยังเป็น เครื่องมือที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพและประเมินผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรได้อีกด้วย (Havitz, Twynam and DeLorenzo, 1991)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ IPA ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน (Cheng-Min, F. and J. Kung-Yuen. 2005) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ระบุหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับทุกรายการและทำการพัฒนา แบบสอบถามโดยยึดพื้นฐานในการตั้งคำถามจากหัวข้อที่ได้รับไว้

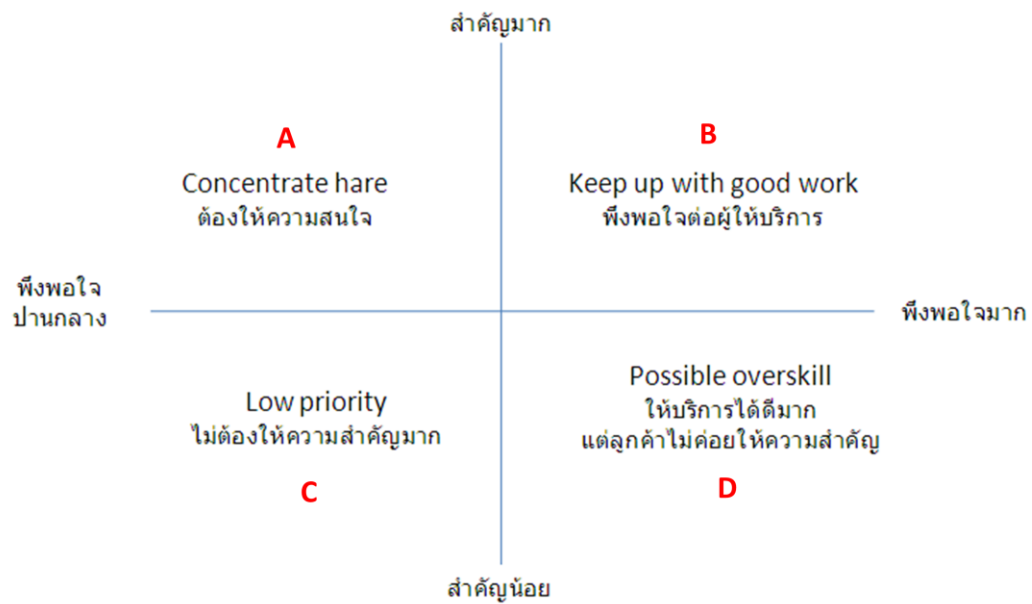
ขั้นตอนที่ 2. ให้คะแนนกับทุกๆ หัวข้อที่ระบุไว้ โดยจำแนกเป็น ความสำคัญ (Importance) และการกระทำ (Performance) ในการชีวิตด้านความสำคัญ จะสะท้อนถึง ระดับความสนใจที่มีต่อหัวข้อนั้นๆ ส่วนการชีวิตด้านการกระทำ จะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจที่มี ต่อหัวข้อนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 3. ทำการสร้างแผนภาพ โดยให้แกนในแนวนิ่ง (แกน Y) คือ ระดับความสำคัญ และแกนในแนวตั้ง (แกน X) คือ ผลการปฏิบัติงาน จากนั้นนำคะแนนที่ได้ จากข้อ 2 มากำหนดจุด

ขั้นตอนที่ 4. ทำการแบ่งภาพออกเป็น 4 ส่วน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยของ แต่ละแกนเป็นจุดแบ่งส่วน

ลักษณะที่น่าสนใจของ IPA คือ ผลที่ได้สามารถแสดงออกมาในรูปแบบที่ง่ายต่อการ แปลผล ในรูปของกราฟมิติ จากคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งมาจากมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Martilla and James, 1977 : อ้างใน สุภจิต สนิทวงศ์ ณ อยุธยา, 2550) ดังภาพที่ 1

สงวนลิขสิทธิ์โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 2.1 แสดงการวิเคราะห์และเปรียบเทียบผลการให้ระดับความสำคัญและการประเมินความคิดเห็น (ความพึงพอใจ) ของผลิตภัณฑ์และบริการ

ที่มา : คัดแปลงจาก Martilla J.A. and James, J.C. (1977) : Importance-Performance Analysis. Journal of Marketing1)

เมื่อนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติผลลัพธ์ที่ได้ตกอยู่ใน Quadrants ไหน ๆ จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังต่อไปนี้

Quadrants A (Concentrate Here) คือ คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อผู้บริโภคและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

Quadrants B (Keep up the good Work) คือ ผู้ให้บริการสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะ ที่ผู้บริโภคให้ความสำคัญมาก

Quadrants C (Low Priority) คือ ผลการบริการต่ำ ในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อผู้บริโภค ผู้ให้บริการสามารถเลือกการปรับปรุงออกไปก่อน

Quadrants D (Possible Overskill) คือ ผู้บริการให้ความสำคัญมากเกินไปจนความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค

การวิเคราะห์ IPA จะเป็นการวิเคราะห์ถึงความสำคัญและผลการปฏิบัติงานควบคู่กัน โดยจะแบ่งการวิเคราะห์ ออก เป็น 2 รูปแบบ (Levenburg, N. M. and S. R. Magal, 2005) ได้แก่

1. วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นวิเคราะห์ช่องว่างที่เกิดจากการวัดผลการปฏิบัติงานลบด้วยระดับความสำคัญ ของประเด็นหรือหัวข้อนั้นๆ

2. วิเคราะห์โดยใช้แผนภาพ (IP Maps) คือ การลงจุดบนแผนภาพโดยมีแกนในแนวตั้ง (แกน Y) คือ ระดับความสำคัญ และแกนแนวนอน (แกน X) คือผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะ

สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ที่จะสามารถระบุพื้นที่แต่ละส่วนได้ว่า ประเด็นใดจำเป็นจะต้องปรับปรุง หรือประเด็นใดมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวพิทย์ เลียงเพชร (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ : โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม สอบถามจากพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 396 ราย โดยศึกษาตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแบ่งปัจจัยเชิงจิตในการทำงานออกได้เป็นสองประเภท คือปัจจัยสุขอนามัย ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยเชิงจิต และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยผลการศึกษาคือ ด้านปัจจัยสุขอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์โดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางโดยให้ความสำคัญในระดับมากต่อยุทธศาสตร์ย่อยดังต่อไปนี้ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคง และให้ความสำคัญต่อด้านนโยบายขององค์กรและด้านสถานภาพในระดับปานกลาง และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการลักษณะการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับมากในขณะที่มีความพึงพอใจต่อด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานภาพและด้านความมั่นคงในระดับปานกลางด้านปัจจัยกระตุ้นการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์กระตุ้นการทำงานในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญในระดับมากต่อยุทธศาสตร์ย่อยดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จ ด้านการทำงานด้วยตนเอง และการยกย่องในขณะที่ให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านการเจริญเติบโตในระดับปานกลาง และพบว่ามีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ทุกด้านในระดับปานกลาง คือด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านการทำงานด้วยตนเอง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านความเจริญเติบโต

น้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอปบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัดจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แอปบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน ตามทฤษฎีสอง

ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานฝ่ายผลิต ในส่วนของ Gold Division บริษัท แอปเปิลเคสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 152 รายและนำมาประมวลผลโดยใช้สถิติร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญระดับน้อยต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน สำหรับระดับปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหา ต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมในระดับปานกลางโดยมีปัญหาทั้งปัจจัยย่อย ดังนี้ คือ มีปัญหาระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและชมเชย และด้านลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีปัญหากับปัจจัยย่อย ดังนี้คือ มีปัญหาระดับปานกลาง ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และมีปัญหาระดับน้อย ต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านตำแหน่งงาน

ดูขสมเกียรติ เลือกลิ้นศักดิ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.เอส.ดี. ทรานสปอร์ต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัดเอส.เอส.ดี. ทรานสปอร์ต ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงาน จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 63 อายุ 25 ปี ขึ้นไป-35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รายได้ของพนักงานส่วนใหญ่ 10,001 บาท-20,000บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 สถานภาพสมรส จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 49 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าไม่มีความแตกต่าง

ของค่าเฉลี่ยในด้านความภักดีของพนักงานระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

อนุชา พรหมปัญญา (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาตัวอย่างบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานที่ใช้สายดาทำงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยได้ทำการรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการใน ตัวอย่างบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 200 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ร้อยละและ ค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงความสำคัญและความพอใจของพนักงานที่ใช้สายดาทำงานต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮอริสเบิร์ก โดยปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ทำการศึกษาคือ 5 ด้าน คือ ด้านผลงานและการประเมินผลด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่องด้านสังคม/สิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการด้านต่าง ๆ หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างความสำคัญและความพอใจของพนักงานในแต่ละปัจจัยเชิงจิตวิทยา และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัวระหว่างข้อมูลทั่วไปกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในด้านต่างๆจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในแต่ละด้านที่ควรนำมาปรับปรุง พัฒนา ได้แก่ ปัจจัยย่อยด้าน นโยบายการขึ้นเงินเดือน (ปัจจัยหลักด้านผลงานและการประเมินผล) ปัจจัยย่อยด้านบริษัทให้ความมั่นคงแก่พนักงาน (ปัจจัยหลักด้านความสำเร็จในชีวิต) ปัจจัยย่อยด้านการยกย่อง ชมเชยจากหัวหน้างาน (ปัจจัยหลักด้านการยกย่อง) ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกมีความเหมาะสม (ปัจจัยหลักด้านสังคม/สิ่งแวดล้อม) และปัจจัยย่อยด้านเงิน โบนัสประจำปี (ปัจจัยหลักด้านสวัสดิการด้านต่าง ๆ) นอกจากนั้นการพิจารณาผลความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงกลุ่ม 2 ตัว ปรากฏว่าปัจจัยหลักด้านการยกย่อง มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือน และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม นั่นคือรายได้ต่อเดือนของพนักงาน และอายุงาน มีผลต่อระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญในการได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษานี้ประกอบไปด้วย การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance of Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่สามารถช่วยไม่ให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ(Operator) ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 3,479 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคลบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, วันที่ 31 กันยายน.2557)

3.1.3 ขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำวิจัยรู้ขนาดของประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สานาลำพูน ที่ทำการศึกษาจึงใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามานะ โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามค่าความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดไม่เกิน 5% จากจำนวนประชากรทั้งหมด 3,479 คน จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน (Yamane, 1973 อ้างใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2553) โดยจะเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายการผลิตที่มีการเข้าทำงานเป็นช่วงเวลา (ช่วงเวลาเช้า ตั้งแต่เวลา 07.00 – 18.00 น. และช่วงเวลาค่ำ ตั้งแต่เวลา 19.00 – 06.00 น.) และรับเงินค่าจ้างเป็นรายวัน

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลหลักของการศึกษานี้ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 360 คน โดยมีสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ โทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน (อัศวิน เศรษฐศิลป์, 2554) คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และ ประวัติการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจ ของปัจจัยเชิงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สอบถามโดยใช้มาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับการให้ความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน โดยแบ่งมาตรวัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ โทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามทั้งหมด จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และจะใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เข้ามาร่วม

วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน และปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยตัวกระตุ้น โดยผู้ศึกษาได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 360 ชุดเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ หาค่าสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มาวิเคราะห์ โดยข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วสรุปผลการศึกษานำเสนอโดยใช้ตารางซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ทำการศึกษามีจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าจ้าง อายุงาน ส่วนงาน และ ประวัติการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน และความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน ต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน โดยใช้คำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factor) คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะขอบเขตงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยค่าจูน หรือ ปัจจัยอนามัย (Motivation Factor) คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ

คำถามในแบบทดสอบด้านภาวะผู้นำใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งการแสดงผลออกของพฤติกรรมเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 400)

คะแนนและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความสำคัญ ระดับคะแนน

สำคัญมากที่สุด 5

สำคัญมาก 4

สำคัญปานกลาง 3

สำคัญน้อย 2

สำคัญน้อยที่สุด 1

นอกจากนี้ได้กำหนดค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความสำคัญมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มีความพึงพอใจมากที่สุด	5
มีความพึงพอใจสำคัญมาก	4
มีความพึงพอใจสำคัญปานกลาง	3
มีความพึงพอใจสำคัญน้อย	2
มีความพึงพอใจสำคัญน้อยที่สุด	1

นอกจากนี้ได้กำหนดค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญโดยใช้
เครื่องมือ IPA (Importance-Performance Analysis) ทำได้โดยนำค่าระดับความสำคัญและความพึง
พอใจมากำหนดตำแหน่งลงบนแผนภูมิ IPA โดยมีแกนตั้งเป็นค่าของระดับความสำคัญและแกนนอน
เป็นค่าของระดับความพึงพอใจ การแบ่งแกนสำหรับการศึกษาใช้ค่าเฉลี่ยของความสำคัญรวมและ
ความพึงพอใจรวม มาเป็นแกนวัดการแบ่งแกนของระดับของความสำคัญและความพึงพอใจในกราฟ
โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของระดับความสำคัญ และค่าเฉลี่ยรวมของระดับความพึง

พอใจ และทำการเปรียบเทียบคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน 4 Quadrant (Chai and Chu, 2000: อ้างในสุกจิต สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ,2550: 48) ได้แก่

Quadrant A หมายถึง ระดับความสำคัญของความสำคัญอยู่ในระดับสูงแต่ความพึงพอใจต่อการบริการต่ำกว่ามาตรฐานซึ่งคะแนนเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยและคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

Quadrant B หมายถึงระดับความสำคัญของความสำคัญอยู่ในระดับสูงและความพึงพอใจต่อการบริการสูงกว่ามาตรฐานซึ่งคะแนนเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยและคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย

Quadrant C หมายถึงระดับความสำคัญของความสำคัญอยู่ในระดับต่ำและความพึงพอใจต่อการบริการต่ำกว่ามาตรฐานซึ่งคะแนนเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยและคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

Quadrant D หมายถึงระดับความสำคัญของความสำคัญอยู่ในระดับต่ำและความพึงพอใจต่อการบริการสูงกว่ามาตรฐานซึ่งคะแนนเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย และคะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ย

3.3 ระยะเวลาในการศึกษา

ในการศึกษานี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและเสนอรายงานทั้งสิ้นตั้งแต่เดือนมีนาคม 2558 – กรกฎาคม 2558

3.4 สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ ได้ทำการศึกษด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 360 ชุด ของพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนต่อระดับความสำคัญและความพึงพอใจ

ต่อปัจจัยเชิงใจ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (Importance Performance Analysis

: IPA)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ค่าจ้างต่อวัน อายุการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน (ตารางที่ 1-7)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	72	20.0
หญิง	288	80.0
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 360 คน ซึ่งเป็นเพศชายร้อยละ 20.0 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 80.0

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 – 25 ปี	77	21.4
26 – 33 ปี	162	45.0
34 – 42 ปี	103	28.6
43 – 50 ปี	18	5.0
อายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป	0	0.0
รวม	360	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุที่มากที่สุดคือ อายุ 26 – 33 ปี ร้อยละ 45.0 รองลงมาคืออายุ 34 - 42 ปี ร้อยละ 28.6 และอายุ 18 – 25 ปี ร้อยละ 21.4 อายุ 43 – 50 ปี ร้อยละ 5.0 และอายุตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามตามสภาพครอบครัว

สภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	208	57.8
สมรส	130	36.1
หม้าย/หย่าร้าง	14	3.9
แยกกันอยู่	8	2.2
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 57.8 รองลงมา สถานภาพสมรสร้อยละ 36.1 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 3.9 และสถานภาพแยกกันอยู่ร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยม 6 หรือ ปวช.	189	52.5
อนุปริญญา หรือ ปวส.	132	36.7
ปริญญาตรี	39	10.8
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับมัธยม 6 หรือ ปวช. มากที่สุดร้อยละ 52.5 รองลงมาอนุปริญญา หรือ ปวส. ซึ่งมีร้อยละเท่ากันคือ 36.7 และสุดท้ายระดับปริญญาตรีร้อยละ 10.8

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างต่อวัน

ค่าจ้างต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
300 – 350 บาท	306	85.0
351 – 400 บาท	47	13.1
ตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป	7	1.9
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับค่าจ้างต่อวัน 300 – 350 บาท มากที่สุด ร้อยละ 85.0 รองลงมาได้รับค่าจ้างต่อวัน 351 – 400 บาท ร้อยละ 13.8 และน้อยที่สุดได้รับค่าจ้างต่อวัน ตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป ร้อยละ 1.9

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานไม่เกิน 3 ปี	153	42.5
อายุงานมากกว่า 3 ปี	207	57.5
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงานมากที่สุด คือ อายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.5 รองลงมาอายุไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 42.5

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทส่วนงาน

(Operation: OP)

ประเภทของส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
Operation: OP1	122	33.9
Operation: OP2	122	33.9
Operation: OP3	116	32.2
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทส่วนงาน ร้อยละ 33.9 เป็น พนักงานส่วนงาน Operatopn: OP1 และ พนักงานส่วนงาน Operatopn: OP2 และ เป็นพนักงานส่วนงาน Operatopn: OP3 ร้อยละ 32.2

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์เคยทำงานบริษัทอื่น

เคยมีประสบการณ์/ไม่มี	จำนวน	ร้อยละ
เคย	221	61.4
ไม่เคย	139	38.6
รวม	360	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเคยมีประสบการณ์การทำงานบริษัทอื่นมากที่สุด ร้อยละ 64.1 และไม่เคยมีประสบการณ์การทำงานบริษัทอื่นร้อยละ 38.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยงูใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยงูใจด้าน ความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	32 (8.9)	121 (33.6)	198 (55.0)	9 (2.5)	0 (0.0)	3.49	มาก
ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	34 (9.4)	129 (35.8)	189 (52.5)	8 (2.2)	0 (0.0)	3.53	มาก
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	42 (11.7)	127 (35.3)	182 (50.6)	9 (2.5)	0 (0.0)	3.56	มาก
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	35 (9.7)	118 (32.8)	192 (53.3)	13 (3.6)	2 (0.6)	3.48	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยงูใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ลักษณะงานที่ทำ	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	35 (9.7)	115 (31.9)	203 (56.4)	7 (1.9)	0 (0.0)	3.49	มาก
ลักษณะงานที่ทำเป็น งานที่ทำทนายและ น่าสนใจ	32 (8.9)	105 (29.2)	204 (56.7)	18 (5.0)	1 (0.3)	3.41	มาก
มีความภูมิใจในงานที่ ทำ	44 (12.2)	122 (33.9)	182 (50.6)	11 (3.1)	1 (0.3)	3.55	มาก
งานที่ทำเปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	36 (10.0)	91 (25.3)	206 (57.2)	22 (6.1)	5 (1.4)	3.36	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีความภูมิใจในงานที่ทำ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ และงานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน	30 (8.3)	124 (34.4)	191 (53.1)	12 (3.3)	3 (0.8)	3.46	มาก
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	30 (8.3)	104 (28.9)	197 (54.7)	23 (6.4)	6 (1.7)	3.36	ปานกลาง
มีโอกาสโยกย้ายงาน ตามความรู้ และความสามารถ	21 (5.8)	88 (24.4)	207 (57.5)	34 (9.4)	10 (2.8)	3.21	ปานกลาง
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ	29 (8.1)	83 (23.1)	194 (53.9)	35 (9.7)	19 (5.3)	3.19	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ เกิดความก้าวหน้าใน อาชีพ	27 (7.5)	92 (25.6)	198 (55.0)	31 (8.6)	12 (3.3)	3.25	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้และความสามารถ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	29 (8.1)	116 (32.2)	192 (53.3)	23 (6.4)	0 (0.0)	3.42	มาก
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี	20 (5.6)	99 (27.5)	189 (52.5)	42 (11.7)	10 (2.8)	3.21	ปานกลาง
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	18 (5.0)	87 (24.2)	212 (58.9)	35 (9.7)	8 (2.2)	3.20	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	22 (6.1)	96 (26.7)	221 (61.4)	19 (5.3)	2 (0.6)	3.33	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	19 (5.3)	100 (27.8)	219 (60.8)	20 (5.6)	2 (0.6)	3.32	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี และได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทราบขอบเขตและความ รับผิดชอบของงานที่ทำ	42 (11.7)	133 (36.9)	183 (50.8)	2 (0.6)	0 (0.0)	3.60	มาก
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	55 (15.3)	131 (36.4)	169 (46.9)	5 (1.4)	0 (0.0)	3.66	มาก
ปริมาณงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตาม ความสามารถ	23 (6.4)	120 (33.3)	206 (57.2)	11 (3.1)	0 (0.0)	3.43	มาก
มีอิสระในการคิด แก้ปัญหาและปรับปรุง งาน	24 (6.7)	97 (26.9)	206 (57.2)	25 (6.9)	8 (2.2)	3.29	ปานกลาง
มีโอกาสดำเนินการแสดง ความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมายหรือ งานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	26 (7.2)	111 (30.8)	197 (54.7)	21 (5.8)	5 (1.4)	3.37	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยนามัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารงาน ของบริษัท	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	58 (16.1)	129 (35.8)	162 (45.0)	9 (2.5)	2 (0.6)	3.64	มาก
มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	46 (12.8)	133 (36.9)	164 (45.6)	15 (4.2)	2 (0.6)	3.57	มาก
บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	52 (14.4)	122 (33.9)	169 (46.9)	14 (3.9)	3 (0.8)	3.57	มาก
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน	53 (14.7)	110 (30.6)	179 (49.7)	15 (4.2)	3 (0.8)	3.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.58	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยงานด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ตามลำดับ มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม และนโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้ความสำคัญ ธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	38 (10.6)	110 (30.6)	178 (49.4)	20 (5.6)	14 (3.9)	3.83	มาก
หัวหน้างานกระจายความ รับผิดชอบของงานอย่าง เหมาะสม	34 (9.4)	107 (29.7)	194 (53.9)	19 (5.3)	6 (1.7)	3.40	มาก
หัวหน้างานมีความสามารถ ในการแก้ปัญหาเมื่อเกิด ความขัดแย้ง	38 (10.6)	105 (29.2)	188 (52.2)	22 (6.1)	7 (1.9)	3.40	มาก
หัวหน้างานให้ความสนใจ เรื่องงาน คอยแนะนำในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	51 (14.2)	103 (28.6)	179 (49.7)	20 (5.6)	7 (1.9)	3.48	มาก
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่าง สม่ำเสมอ	50 (13.9)	113 (31.4)	172 (47.8)	20 (5.6)	5 (1.4)	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หัวหน้างานให้ความสำคัญธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฟุ่ม อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	48 (13.3)	114 (31.7)	185 (51.4)	12 (3.3)	1 (0.3)	3.54	มาก
เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม	37 (10.3)	118 (32.8)	178 (49.4)	26 (7.2)	1 (0.3)	3.46	มาก
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	52 (14.4)	124 (34.4)	175 (48.6)	9 (2.5)	0 (0.0)	3.61	มาก
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	43 (11.9)	116 (32.2)	185 (51.4)	16 (4.4)	0 (0.0)	3.52	มาก
ความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากน้อยเพียงใด	42 (11.7)	105 (29.2)	196 (54.4)	14 (3.9)	3 (0.8)	3.47	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.52	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฟุ่ม อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวัน และ เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสมตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทางการพูดจา	57 (15.8)	102 (28.3)	180 (50.0)	18 (5.0)	3 (0.8)	3.53	มาก
หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง	53 (14.7)	109 (30.3)	178 (49.4)	14 (3.9)	6 (1.7)	3.53	มาก
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว	47 (13.1)	102 (28.3)	183 (50.8)	23 (6.4)	5 (1.4)	3.45	มาก
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	64 (17.8)	108 (30.0)	170 (47.2)	11 (3.1)	7 (1.9)	3.59	มาก
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	59 (16.4)	117 (32.5)	170 (47.2)	9 (2.5)	5 (1.4)	3.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง และหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ	ระดับความสำคัญ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	75 (20.8)	77 (21.4)	172 (47.8)	30 (8.3)	6 (1.7)	3.51	มาก
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสม กับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบ	55 (15.3)	92 (25.6)	182 (50.6)	26 (7.2)	5 (1.4)	3.46	มาก
โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความ เหมาะสม	63 (17.5)	83 (23.1)	167 (46.4)	36 (10.0)	11 (3.1)	3.42	มาก
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	60 (16.7)	75 (20.8)	166 (46.1)	50 (13.9)	9 (2.5)	3.35	ปานกลาง
บริการสิ่งอำนวยความสะดวก แก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถ รับ ส่ง	54 (15.0)	89 (24.7)	184 (51.1)	28 (7.8)	5 (1.4)	3.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 สรุปข้อมูลค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัย

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยจิตใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	มาก	1
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.45	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	5
ด้านความยอมรับนับถือ	3.30	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.47	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ	3.41	มาก	
ปัจจัยกาย			
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.58	มาก	1
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.52	มาก	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.54	มาก	2
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.44	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.52	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมต่อปัจจัยจิตใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาเฉลี่ยเท่ากัน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	41 (11.4)	148 (41.1)	166 (46.1)	5 (1.4)	0 (0.0)	3.63	มาก
ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	41 (11.4)	156 (43.3)	159 (44.2)	4 (1.1)	0 (0.0)	3.65	มาก
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	41 (11.4)	150 (41.7)	162 (45.0)	7 (1.9)	0 (0.0)	3.63	มาก
ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	31 (8.6)	118 (32.8)	192 (53.3)	15 (4.2)	4 (1.1)	3.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ลักษณะงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	30 (8.3)	124 (34.4)	195 (54.2)	11 (3.1)	0 (0.0)	3.48	มาก
ลักษณะงานที่ทำเป็น งานที่ทำท่ายและ น่าสนใจ	29 (8.1)	109 (30.3)	198 (55.0)	21 (5.8)	3 (0.8)	3.39	ปาน กลาง
มีความภูมิใจในงานที่ ทำ	44 (12.2)	134 (37.2)	168 (46.7)	14 (3.9)	0 (0.0)	3.58	มาก
งานที่ทำเปิดโอกาส ให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	31 (8.6)	88 (24.4)	192 (53.3)	40 (11.1)	9 (2.5)	3.26	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.43	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มีความภูมิใจในงานที่ทำ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ และงานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน	30 (8.3)	130 (36.1)	188 (52.2)	8 (2.2)	4 (1.1)	3.48	มาก
ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	23 (6.4)	105 (29.2)	192 (53.3)	31 (8.6)	9 (2.5)	3.28	ปานกลาง
มีโอกาสร้อยกายงานตาม ความรู้และความสามารถ	13 (3.6)	77 (21.4)	215 (59.7)	39 (10.8)	16 (4.4)	3.09	ปานกลาง
การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ	14 (3.9)	74 (20.6)	201 (55.8)	43 (11.9)	28 (7.8)	3.01	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	19 (5.3)	77 (21.4)	195 (54.2)	47 (13.1)	22 (6.1)	3.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน ได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ มีโอกาสร้อยกายงานตามความรู้และความสามารถ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	21 (5.8)	112 (31.1)	208 (57.8)	18 (5.0)	1 (0.3)	3.37	ปานกลาง
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี	12 (3.3)	80 (22.2)	200 (55.6)	58 (16.1)	10 (2.8)	3.07	ปานกลาง
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	13 (3.6)	70 (19.4)	226 (62.8)	43 (11.9)	8 (2.2)	3.10	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน	15 (4.2)	90 (25.0)	229 (63.6)	23 (6.4)	3 (0.8)	3.25	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	13 (3.6)	76 (21.1)	238 (66.1)	30 (8.3)	3 (0.8)	3.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ เพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี และได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ทราบขอบเขตและความ รับผิดชอบของงานที่ทำ	36 (10.0)	155 (43.1)	164 (45.6)	4 (1.1)	1 (0.3)	3.61	มาก
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	56 (15.6)	145 (40.3)	153 (42.5)	5 (1.4)	1 (0.3)	3.69	มาก
ปริมาณงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตาม ความสามารถ	23 (6.4)	126 (35.0)	201 (55.8)	10 (2.8)	0 (0.0)	3.45	มาก
มีอิสระในการคิด แก้ปัญหาและปรับปรุง งาน	21 (5.8)	79 (21.9)	218 (60.6)	34 (9.4)	8 (2.2)	3.20	ปานกลาง
มีโอกาสดำเนินการ ความสามารถในงานที่ ได้รับมอบหมายหรือ งานที่รับผิดชอบอย่าง เต็มที่	17 (4.7)	106 (29.4)	202 (56.1)	30 (8.3)	5 (1.4)	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ มีโอกาสดำเนินการความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

ปัจจัยด้าน นโยบายการบริหารงาน ของบริษัท	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	57 (15.8)	143 (39.7)	146 (40.6)	10 (2.8)	4 (1.1)	3.66	มาก
มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	49 (13.6)	132 (36.7)	163 (45.3)	14 (3.9)	2 (0.6)	3.59	มาก
บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	50 (13.9)	135 (37.5)	163 (45.3)	9 (2.5)	3 (0.8)	3.61	มาก
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน	45 (12.5)	115 (31.9)	178 (49.4)	18 (5.0)	4 (1.1)	3.50	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.59	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน และนโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านความคุ้มค่าหรือการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านความคุ้มค่าหรือการนิเทศงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	21 (5.8)	106 (29.4)	184 (51.1)	31 (8.6)	18 (5.0)	3.23	ปานกลาง
หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	16 (4.4)	109 (30.3)	199 (55.3)	29 (8.1)	7 (1.9)	3.27	ปานกลาง
หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	24 (6.7)	99 (27.5)	197 (54.7)	32 (8.9)	8 (2.2)	3.28	ปานกลาง
หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	30 (8.3)	105 (29.2)	186 (51.7)	32 (8.9)	7 (1.9)	3.33	ปานกลาง
หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	31 (8.6)	110 (30.6)	182 (50.6)	29 (8.1)	8 (2.2)	3.35	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความคุ้มค่าหรือการนิเทศงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม และหัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้าน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	23 (6.4)	113 (31.4)	199 (55.3)	23 (6.4)	2 (0.6)	3.37	ปานกลาง
เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอ และเหมาะสม	13 (3.6)	98 (27.2)	211 (58.6)	36 (10.0)	2 (0.6)	3.23	ปานกลาง
มาตรการและข้อปฏิบัติ ด้านความปลอดภัยใน การทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงาน รับทราบอย่างเปิดเผย และทั่วถึง	25 (6.9)	131 (36.4)	187 (51.9)	17 (4.7)	0 (0.0)	3.46	มาก
สถานที่ทำงานเป็น ระเบียบ เรียบร้อย	16 (4.4)	110 (30.6)	207 (57.5)	25 (6.9)	2 (0.6)	3.31	ปานกลาง
ความสะดวกในการมา เดินทางมาทำงานในแต่ละ วันมีมากน้อยเพียงใด	17 (4.7)	103 (28.6)	215 (59.7)	20 (5.6)	5 (1.4)	3.30	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.33	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย ความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากน้อยเพียงใด และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้าน
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทางการพูดจา	33 (9.2)	101 (28.1)	194 (53.9)	22 (6.1)	10 (2.8)	3.35	ปานกลาง
หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง	33 (9.2)	105 (29.2)	189 (52.5)	23 (6.4)	10 (2.8)	3.36	ปานกลาง
หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว	31 (8.6)	100 (27.8)	187 (51.9)	33 (9.2)	9 (2.5)	3.31	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	51 (14.2)	119 (33.1)	174 (48.3)	12 (3.3)	4 (1.1)	3.56	มาก
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	43 (11.9)	121 (33.6)	178 (49.4)	14 (3.9)	4 (1.1)	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา และหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจของปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					รวม	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	13 (3.6)	66 (18.3)	216 (60.0)	58 (16.1)	7 (1.9)	3.06	ปานกลาง
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสม กับปริมาณงานและความ รับผิดชอบ	9 (2.5)	63 (17.5)	226 (62.8)	51 (14.2)	11 (3.1)	3.02	ปานกลาง
โบนัสประจำปี และ เบี้ย ขยัน มีความเหมาะสม	6 (1.7)	46 (12.8)	206 (57.2)	74 (20.6)	28 (7.8)	2.80	ปานกลาง
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	5 (1.4)	44 (12.2)	194 (53.9)	90 (25.0)	27 (7.5)	2.75	ปานกลาง
บริการสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	19 (5.3)	75 (20.8)	215 (59.7)	44 (12.2)	7 (1.9)	3.15	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						2.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยย่อยต่างๆ ใกล้เคียงกัน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม รายได้ ค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 สรุปข้อมูลค่าเฉลี่ยรวมระดับความพึงพอใจของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยเชิงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	3.59	มาก	1
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.43	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19	ปานกลาง	4
ด้านความยอมรับนับถือ	3.19	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ	3.37	ปานกลาง	
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.59	มาก	1
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.29	ปานกลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.42	ปานกลาง	2
ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.96	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยเชิงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยอนามัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจโดยรวมระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	300 – 350 บาท		351 – 400 บาท		ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงจิต						
ด้านความสำเร็จของงาน	3.53	มาก	3.31	ปานกลาง	3.82	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.45	มาก	3.44	มาก	3.79	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.66	มาก
ด้านความยอมรับนับถือ	3.28	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.71	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.48	มาก	3.31	ปานกลาง	3.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิต	3.41	มาก	3.33	ปานกลาง	3.77	มาก
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.60	มาก	3.43	มาก	3.86	มาก
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.44	มาก	3.31	ปานกลาง	3.86	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	มาก	3.47	มาก	3.91	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.54	มาก	3.46	มาก	3.97	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.43	มาก	3.45	มาก	3.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.51	มาก	3.42	มาก	3.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	มาก	3.38	ปานกลาง	3.81	มาก

จากตารางที่ 4.31 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่อค่าจ้างรายวัน แบ่งตามค่าจ้างรายวันระหว่าง 300 – 350 บาท ค่าจ้างรายวันระหว่าง 351 – 400 บาท และค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันระหว่าง 300 – 350 บาท ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือ สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการ

บริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันระหว่าง 351 – 400 บาท ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	300 – 350 บาท		351 – 400 บาท		ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน	3.62	มาก	3.35	ปานกลาง	3.68	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.42	มาก	3.42	มาก	3.71	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.43	มาก
ด้านความยอมรับนับถือ	3.19	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.54	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.46	มาก	3.30	ปานกลาง	3.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ	3.38	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	3.63	มาก
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.61	มาก	3.45	มาก	3.68	มาก
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.30	มาก	3.22	ปานกลาง	3.54	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.35	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.54	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.42	มาก	3.34	ปานกลาง	3.74	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.95	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.32	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.60	มาก

จากตารางที่ 4.32 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่อค่าจ้างรายวัน แบ่งตามค่าจ้างรายวันระหว่าง 300 – 350 บาท ค่าจ้างรายวันระหว่าง 351 – 400 บาท และค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันระหว่าง 300 – 350 บาท ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจระดับปานกลาง โดยให้ความพึงพอใจปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือสำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความพึงพอใจปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านรายได้และสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันระหว่าง 351 – 400 บาท ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงระดับมาก โดยให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับมาก โดยให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความสำคัญ			
	อายุงานไม่เกิน 3 ปี		อายุงานมากกว่า 3 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	3.40	ปานกลาง	3.60	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.37	ปานกลาง	3.52	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.28	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ด้านความยอมรับนับถือ	3.28	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.39	ปานกลาง	3.53	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ	3.34	ปานกลาง	3.45	มาก
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.44	มาก	3.62	มาก
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.36	ปานกลาง	3.49	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	มาก	3.59	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.47	มาก	3.59	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.42	มาก	3.45	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.42	มาก	3.55	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	ปานกลาง	3.50	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่ออายุงาน แบ่งตามอายุงานไม่เกิน 3 ปีและอายุงานมากกว่า 3 ปี

สำหรับอายุงานไม่เกิน 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือ

สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

สำหรับอายุงานมากกว่า 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจเฉลี่ยระดับมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยรองมาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความพึงพอใจ			
	อายุงานไม่เกิน 3 ปี		อายุงานมากกว่า 3 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	3.49	มาก	3.65	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.33	ปานกลาง	3.50	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ด้านความยอมรับนับถือ	3.17	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.36	ปานกลาง	3.51	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ	3.30	ปานกลาง	3.41	มาก
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.42	มาก	3.60	มาก
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.22	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.23	ปานกลาง	3.41	มาก
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.34	ปานกลาง	3.47	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.93	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.23	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.27	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่ออายุงาน แบ่งตามอายุงานไม่เกิน 3 ปีและอายุงานมากกว่า 3 ปี

สำหรับอายุงานไม่เกิน 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจเฉลี่ยระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

สำหรับอายุงานมากกว่า 3 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจเฉลี่ยระดับมาก โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สำหรับปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงาน (Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					
	Operation 1		Operation 2		Operation 3	
ปัจจัยจิตใจ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.47	มาก	3.76	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.35	ปานกลาง	3.64	มาก	3.37	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25	ปานกลาง	3.41	มาก	3.21	ปานกลาง
ด้านความยอมรับนับถือ	3.32	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	มาก	3.67	มาก	3.28	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจ	3.37	ปานกลาง	3.55	มาก	3.29	ปานกลาง
ปัจจัยอนามัย						
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.59	มาก	3.80	มาก	3.34	ปานกลาง
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.50	มาก	3.50	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	มาก	3.63	มาก	3.31	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.65	มาก	3.62	มาก	3.64	มาก
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.65	มาก	3.62	มาก	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.57	มาก	3.59	มาก	3.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	มาก	3.57	มาก	3.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่อส่วนงาน (Operation) แบ่งตาม Operation 1 Operation 2 และ Operation 3

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 1 ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านปัจจัยอนามัยกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้และสวัสดิการในระดับที่เท่ากัน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 2 ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจเฉลี่ยระดับมากเช่นกัน โดยให้ความสำคัญปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้าน

ความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือ ในด้านปัจจัยอเนกกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับมาก โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 3 ให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจเฉลี่ยระดับปานกลางเช่นกัน โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในด้านปัจจัยอเนกกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญปัจจัยน้อยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยนามัยของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามส่วนงาน (Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					
	Operation 1		Operation 2		Operation 3	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยเชิงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน	3.59	มาก	3.80	มาก	3.35	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.35	ปานกลาง	3.63	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.01	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
ด้านความยอมรับนับถือ	3.20	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.44	มาก	3.67	มาก	3.22	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ	3.32	ปานกลาง	3.55	มาก	3.23	ปานกลาง
ปัจจัยนามัย						
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.55	มาก	3.88	มาก	3.32	ปานกลาง
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.31	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.32	ปานกลาง	3.52	มาก	3.15	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.49	มาก	3.53	มาก	3.22	ปานกลาง
ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.92	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยนามัย	3.32	ปานกลาง	3.46	มาก	3.17	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	ปานกลาง	3.50	มาก	3.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่อส่วนงาน (Operation) แบ่งตาม Operation 1 Operation 2 และ Operation 3

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 1 ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในด้านปัจจัยนามัยกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ความพึงพอใจปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 2 ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับปานกลาง ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความยอมรับนับถือ ในด้านปัจจัยอนามัยกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ระดับความพึงพอใจในระดับมาก โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

สำหรับกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน Operation 3 ให้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยรวมระดับมาก ซึ่งให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในด้านปัจจัยอนามัยกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานให้ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (Importance Performance Analysis : IPA)

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance - Performance Analysis (IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกับในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrant ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.35) จะสามารถอธิบายความหมายได้ 4 ลักษณะดังตารางที่ 4.37

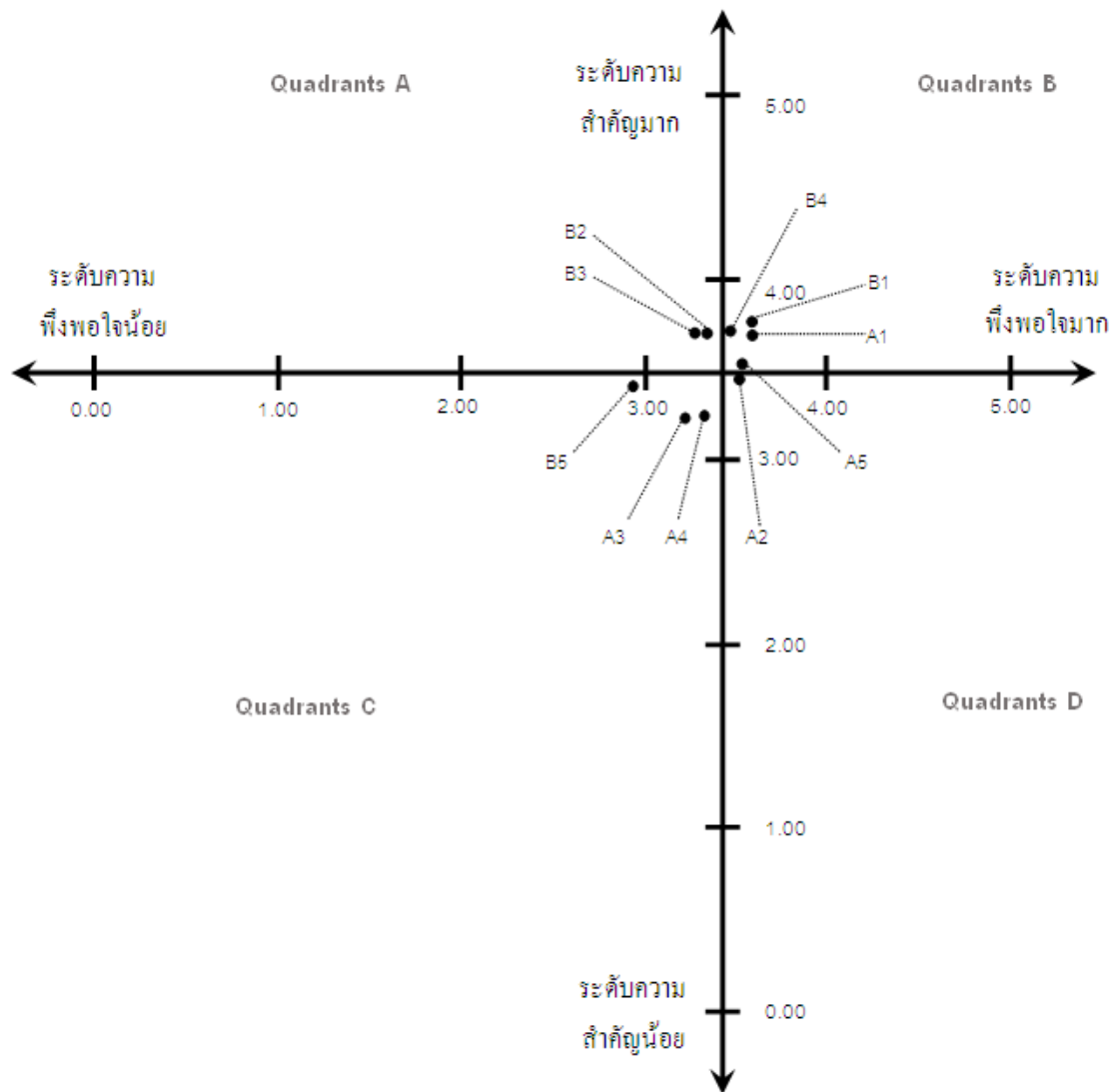
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจแต่ละQuadrants

Quadrants	ความหมาย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
A (Concentrate Here)	คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อพนักงานและไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ	3.46 – 5.00	1.00 – 3.35
B (Keep up good work)	บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานให้ความสำคัญมาก	3.46 – 5.00	3.35 – 5.00
C (Low priority)	มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต่ำในคุณลักษณะที่ไม่สำคัญต่อพนักงาน บริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน	1.00 – 3.46	1.00 – 3.35
D (Possible Over Skill)	บริษัทให้ความสำคัญมากเกินไปจนความจำเป็นในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1.00 – 3.46	3.35 – 5.00

ซึ่งการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค IPA สามารถแสดงผลดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

ปัจจัยในการทำงาน	ความสำคัญ		ความพึงพอใจ		IPA Quadrant
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	
ปัจจัยเชิงใจ					
A1 ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	มาก	3.59	มาก	B
A2 ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.45	มาก	3.43	มาก	D
A3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	C
A4 ด้านความยอมรับนับถือ	3.30	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	C
A5 ด้านความรับผิดชอบ	3.47	มาก	3.45	มาก	B
ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจ	3.40	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	
ปัจจัยอนามัย					
B1 ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	3.58	มาก	3.59	มาก	B
B2 ด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.52	มาก	3.29	ปานกลาง	A
B3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	มาก	3.33	ปานกลาง	A
B4 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	3.54	มาก	3.42	มาก	B
B5 ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.44	มาก	2.96	ปานกลาง	C
ค่าเฉลี่ยปัจจัยอนามัย	3.52	มาก	3.31	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยทั้งสองปัจจัย	3.46	มาก	3.35	ปานกลาง	



ภาพที่ 4.1 แสดงการวิเคราะห์ และเปรียบเทียบผลความสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ภาพที่ 4.1 เมื่อนำค่าระดับความสำคัญและค่าระดับความพึงพอใจของแต่ละปัจจัยมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค IPA ที่จุดตัด (3.35 , 3.46) เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ไปปรับปรุงแต่ละปัจจัย ทำให้แบ่งคุณลักษณะออกเป็น Quadrants พบว่า ปัจจัยความสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant B ซึ่งหมายถึง พนักงานให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และ สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้สร้างความพึงพอใจได้สูง บริษัทสามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีในคุณลักษณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมาก ดังนั้นบริษัทต้องรักษาคุณภาพให้อยู่ในระดับสูงต่อไป สำหรับปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยความสำคัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่พนักงานส่วนใหญ่ให้รองลงมาคือ ปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C ซึ่งเป็นปัจจัยที่พนักงานมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้และสิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ บริษัทสามารถเลื่อนการปรับปรุงออกไปก่อน เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าว พนักงานปฏิบัติการไม่ได้ให้ความสำคัญ ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับบริการอื่นๆ สำหรับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยอนามัย ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ

สำหรับปัจจัยที่อยู่ใน Quadrants A ซึ่งหมายถึง พนักงานได้ให้ความสำคัญต่อหัวข้อนี้ แต่สิ่งที่ได้รับในหัวข้อนี้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจ หัวข้อที่ตกในจุดนี้จะถือเป็นจุดอ่อนของบริษัท และ บริษัทควรให้ความสนใจเป็นพิเศษและควรปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนตามลำดับ เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญ แต่ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ได้แก่ ปัจจัยอนามัยด้านการควบคุมหรือการนิเทศงาน และ ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D ซึ่งเป็น Quadrant ที่บริษัทให้ความสำคัญมากเกินความจำเป็น ในคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขในลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับปัจจัยบริการอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยย่อยที่อยู่ใน Quadrant D ได้แก่ ปัจจัยอื่นๆ ด้านลักษณะงานที่ทำ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ราย ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่		ร้อยละ
เพศ	หญิง	80.0
อายุ	26 – 33 ปี	45.0
สถานภาพ	โสด	57.8
ระดับการศึกษา	มัธยม 6 หรือ ปวช.	52.5
ค่าจ้างรายวัน	300 – 350 บาท	85.0
อายุในการทำงาน	4 – 6 ปี	33.6
ส่วนงาน (Operation: OP)	Operation: OP1	33.9
	Operation: OP2	33.9
ประสบการณ์การทำงาน	เคยมีประสบการณ์	64.1

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีอายุ 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 52.5 ได้รับค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท คิดเป็นร้อยละ 85.0 มีอายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 ส่วนใหญ่ทำงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน

Operation 2 ในปริมาณเท่ากัน คือ ร้อยละ 33.9 และ ส่วนมากเคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 64.1

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงาน

จากการศึกษาระดับความสำคัญ และระดับความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

จากผลการศึกษาการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแยกออกเป็นระดับความสำคัญต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับมาก และ กลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับมาก

ส่วนผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถแยกออกเป็นระดับความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ในระดับปานกลาง และกลุ่มปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ในระดับปานกลาง โดยสามารถสรุประดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานได้ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5.2 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยในการทำงาน

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	ความสำคัญ			ความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.52	มาก	1	3.59	มาก	1
ด้านลักษณะงานที่ทํา	3.45	มาก	3	3.43	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.29	ปานกลาง	5	3.19	ปานกลาง	4
ด้านความยอมรับนับถือ	3.30	ปานกลาง	4	3.19	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.47	มาก	2	3.45	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยงูใจ	3.41	มาก		3.37	ปานกลาง	
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.58	มาก	1	3.59	มาก	1
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.52	มาก	3	3.29	ปานกลาง	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	มาก	3	3.33	ปานกลาง	3
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.54	มาก	2	3.42	ปานกลาง	2
ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.44	มาก	4	2.96	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวมระดับความสำคัญต่อปัจจัยอนามัย	3.52	มาก		3.31	ปานกลาง	

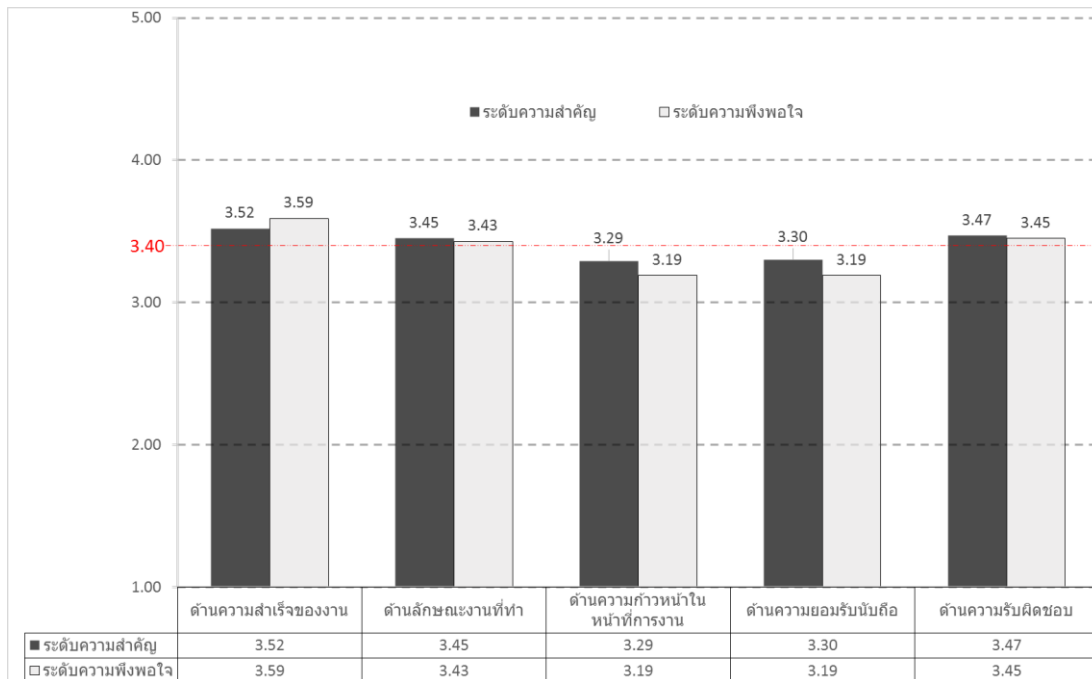
หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด,ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก,ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตาราง 5.2 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญปัจจัยงูใจ โดยเรียงลำดับตามคะแนนความสำคัญ จากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทํา ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยอนามัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการเป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจจะเห็นว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อปัจจัยปัจจัยงูใจ โดยเรียงลำดับตามคะแนนความพึงพอใจจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญปัจจัยด้านความสำเร็จของงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทํา ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากันและเป็นลำดับสุดท้าย

ส่วนปัจจัยอื่นมาพบว่ามีพนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสนใจต่อปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และ ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นลำดับสุดท้าย

รูปที่ 5.1 แผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในแต่ละปัจจัยรอง

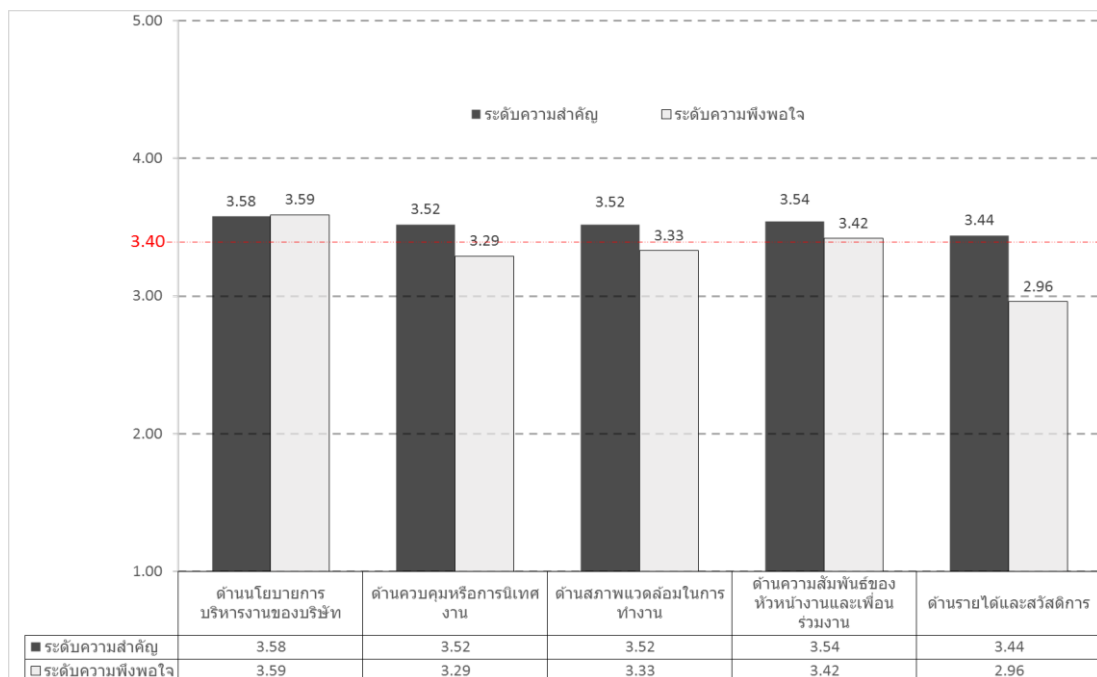


หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากรูปที่ 5.1 แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในแต่ละปัจจัยรอง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ทั้งสามปัจจัยจะมีระดับความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยด้านความยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

รูปที่ 5.2 แผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในแต่ละปัจจัยรอง



หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากรูปที่ 5.2 แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยในแต่ละปัจจัยรอง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทั้งสองปัจจัยจะมีระดับความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ส่วนปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ทั้งสามปัจจัยมีระดับความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่จะมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจ ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด		ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	
	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยเชิงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.56 (มาก)	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	3.65 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.55 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.58 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่	3.46 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำอยู่	3.48 (มาก)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.42 (มาก)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.37 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.66 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.69 (มาก)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.64 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.66 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	3.83 (มาก)	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูลได้แก่นโยบาย เป้าหมายระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.35 (ปานกลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.61 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.46 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	3.60 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.56 (มาก)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจ ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด		ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	
	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และ สวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความ เหมาะสม	3.51 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวก แก่พนักงาน เช่น หอพัก สนาม กีฬา รถรับ ส่ง	3.15 (ปาน กลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด,ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก,ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย,
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.3 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของ
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจิตใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยจิตใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญ และความพึง
พอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยย่อยในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับ
มอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า
พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ เป็นลำดับแรก

ด้านลักษณะงานที่ทำ

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยย่อยในเรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ เป็น
ลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจใน
เรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ เป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์
จากที่ทำอยู่ เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมี
ความพึงพอใจในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ เป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความยอมรับนับถือ

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมาย
งานสำคัญให้ทำ เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับ

ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ เป็นลำดับแรก
เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นลำดับแรก
เช่นกัน

2. ปัจจัยอื่น

จากผลการศึกษาปัจจัยอื่นพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูลได้แก่นโยบาย เป้าหมายระเบียบข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ เป็นลำดับแรก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง เป็นลำดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงาน เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ

พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน เป็นลำดับแรก

ด้านรายได้และสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญต่อบ้างจ้อยในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง เป็นลำดับแรก

ตารางที่ 5.4 แสดงระดับความสำคัญของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	ด้านควบคุมหรือการ นิเทศงาน	อนามัย	3.83 (มาก)	1
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	ปัจจัยจูงใจด้านความ รับผิดชอบ	จูงใจ	3.66 (มาก)	2
บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.64 (มาก)	3
มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย ในการทำงานมีอย่างชัดเจนและประกาศให้ พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	อนามัย	3.61 (มาก)	4
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่าง กัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	อนามัย	3.60 (มาก)	4
ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงาน ที่ทำ	ปัจจัยจูงใจด้านความ รับผิดชอบ	จูงใจ	3.60 (มาก)	5
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	อนามัย	3.59 (มาก)	5
มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดย ทั่วถึงและชัดเจน	ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.57 (มาก)	6
บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ที่เหมาะสม	ด้านนโยบายการ บริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.57 (มาก)	7

ตารางที่ 5.4 (ต่อ) แสดงระดับความสำคัญของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน	จิตใจ	3.57 (มาก)	8
มีความภูมิใจในงานที่ทำ	ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ทำ	จิตใจ	3.55 (มาก)	9
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน	ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.54 (มาก)	10
สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	อนามัย	3.54 (มาก)	10

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.4 พบว่า ปัจจัยหลักที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญ 10 อันดับแรก ส่วนมากจะเป็นปัจจัยอนามัย ส่วนปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความสำคัญมากที่สุดจะอยู่ในปัจจัยรองด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ได้แก่เรื่อง หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่เรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ลำดับที่ 3 คือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ได้แก่ เรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

ตารางที่ 5.5 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	ด้านความรับผิดชอบ	จิตใจ	3.69 (มาก)	1
บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.66 (มาก)	2
ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	ด้านความสำเร็จของงาน	จิตใจ	3.65 (มาก)	3
ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	ด้านความสำเร็จของงาน	จิตใจ	3.63 (มาก)	4
สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	ด้านความสำเร็จของงาน	จิตใจ	3.63 (มาก)	4

ตารางที่ 5.5 (ต่อ) แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบ	จงใจ	3.61 (มาก)	5
บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.61 (มาก)	5
มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.59 (มาก)	6
มีความภูมิใจในงานที่ทำ	ด้านลักษณะงานที่ทำ	จงใจ	3.58 (มาก)	7
เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	อนามัย	3.56 (มาก)	8
เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	อนามัย	3.51 (มาก)	9
นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน	ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	อนามัย	3.50 (มาก)	10

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ปัจจัยหลักที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจ 10 อันดับแรกจะเป็นปัจจัยจงใจ และปัจจัยอนามัย ในสัดส่วนเท่าๆกัน ส่วนปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจมากที่สุดจะอยู่ในปัจจัยรองด้านความรับผิดชอบ ได้แก่เรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ได้แก่เรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ลำดับที่ 3 คือด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ เรื่องภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ

ตารางที่ 5.6 แสดงระดับความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน 10 อันดับท้าย

ปัจจัยย่อย	ปัจจัยรอง	ปัจจัยหลัก	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	ด้านรายได้และสวัสดิการ	อนามัย	3.75 (ปานกลาง)	1
โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม	ด้านรายได้และสวัสดิการ	อนามัย	2.80 (ปานกลาง)	2
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จูงใจ	3.01 (ปานกลาง)	3
รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	ด้านรายได้และสวัสดิการ	อนามัย	3.02 (ปานกลาง)	4
รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	ด้านรายได้และสวัสดิการ	อนามัย	3.06 (ปานกลาง)	5
งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จูงใจ	3.07 (ปานกลาง)	6
ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี	ด้านความยอมรับนับถือ	จูงใจ	3.07 (ปานกลาง)	6
มีโอกาสรักย้ายงานตามความรู้ และความสามารถ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จูงใจ	3.09 (ปานกลาง)	7
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	ด้านความยอมรับนับถือ	จูงใจ	3.10 (ปานกลาง)	8
บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	ด้านรายได้และสวัสดิการ	อนามัย	3.15 (ปานกลาง)	9
ด้านความยอมรับนับถือ	ด้านความยอมรับนับถือ	จูงใจ	3.18 (ปานกลาง)	10

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด,ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก,ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ปัจจัยหลักที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจ 10 อันดับท้าย จะเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยอนามัย ในสัดส่วนไม่ต่างกันมากนัก โดยปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดจะอยู่ในปัจจัยรองด้านรายได้และสวัสดิการทั้ง 2 ลำดับ ได้แก่ เรื่องสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ และ เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม ลำดับที่ 3 คือ ด้านความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน ได้แก่ เรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม ค่าจ้างรายวัน อายุการทำงานในบริษัท และ ส่วนงาน (Operation)

จากผลการเปรียบเทียบความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน อายุการทำงานในบริษัท และ ส่วนงาน (Operation) สรุปผลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจและปัจจัยอนามัยของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 5.7 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท			
	(n = 306)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยสูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.60 (มาก)	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.69 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.56 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.60 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน	3.45 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำงาน	3.49 (มาก)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.42 (มาก)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.37 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.69 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.73 (มาก)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.67 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.68 (มาก)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท			
	(n = 306)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านควบคุมหรือการ นิเทศงาน	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ	3.53 (มาก)	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ	3.38 (ปานกลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.61 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.49 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	3.61 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.58 (มาก)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	3.51 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	3.14 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท			
	(n = 47)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยเชิงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.45 (มาก)	ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.55 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49 (มาก)	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.45 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.36 (ปานกลาง)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.38 (ปานกลาง)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.34 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท			
	(n = 47)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรับผิดชอบ	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	3.49 (มาก)	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	3.51 (มาก)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	-บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน - มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.47 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.55 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	3.36 (ปานกลาง)	หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	3.34 (ปานกลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	3.53 (มาก)	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	3.34 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	3.72 (มาก)	หัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง	3.38 (ปานกลาง)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	3.53 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	3.15 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป			
	(n = 7)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจิตใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	-ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ - สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด - ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.86 (มาก)	-ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ - สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด - ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.71 (มาก)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป			
	(n = 7)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ - ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและ น่าสนใจ - มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.86 (มาก)	-งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ - ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ - มีความภูมิใจในงานที่ทำ -งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	3.71 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	-ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่ -การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับ ความสามารถ -งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิด ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.86 (มาก)	-ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.86 (มาก)
ด้านความยอมรับนับถือ	-หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ -ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี -เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจใน การทำงาน	3.86 (มาก)	-หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.71 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	-ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบ ของงานที่ทำ -มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด -ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตามความสามารถ - มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและ ปรับปรุงงาน -มีโอกาสในการแสดงความสามารถใน งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.86 (มาก)	-มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด -ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตามความสามารถ - มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและ ปรับปรุงงาน	3.86 (มาก)

ตารางที่ 5.7 (ต่อ)แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป			
	(n = 7)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	-บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน -มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน -บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม -นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน	3.86 (มาก)	มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.86 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	-หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม -หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม -หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง -หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี -หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.86 (มาก)	-หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม -หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม -หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง -หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.57 (มาก)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	4.14 (มาก)	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	3.40 (มาก)	-การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา -เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.86 (มาก)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับส่ง	3.86 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับส่ง	3.86 (มาก)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด,ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก,ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย,ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.7 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามค่าจ้างรายวัน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามค่าจ้างรายวัน ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ ให้ความสำคัญต่อย่อยในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อย่อยในเรื่อง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อย่อยในเรื่อง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อย่อยในเรื่อง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อย่อยในเรื่อง ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อย่อยในเรื่อง ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านลักษณะงานที่ทำ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อย่อยในเรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อย่อยในเรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ และ มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ มีความภูมิใจในงานที่ทำ และ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ และ งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านความยอมรับนับถือ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้งานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อผลการปฏิบัติงานดี และ เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานสูงสุดเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้งานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน และมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมตามความสามารถ มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน สูงสุดเป็นอันดับแรก

2. ปัจจัยอนามัย

จากผลการศึกษาอนามัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามจำแนกตามค่าจ้างรายวัน ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึง

พอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม นโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และ หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม หัวหน้างาน

กระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีสูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อยเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง หัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจาเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านรายได้และสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300-350 บาท และ 351-400 บาท มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ตารางที่ 5.8 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานไม่เกิน 3 ปี			
	(n = 153)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	ความรู้สึคว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.43 (มาก)	ความรู้สึคว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.57 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.43 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.46 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่	3.39 (ปานกลาง)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่	3.39 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานไม่เกิน 3 ปี			
	(n = 153)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.37 (ปาน กลาง)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.31 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 5.8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานไม่เกิน 3 ปี			
	(n = 153)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความรับผิดชอบ	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของ งานที่ทำ	3.52 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.52 (มาก)
ปัจจัยอ้อม				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.53 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.56 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการ นิเทศงาน	หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอย แนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.41 (มาก)	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.25 (ปาน กลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	-สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน -มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผยและทั่วถึง	3.48 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบ อย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.33 (ปาน กลาง)
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือ ระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	3.52 (มาก)	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือ ระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการ ทำงาน	3.42 (มาก)
ด้านรายได้และ สวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	3.50 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถ รับ ส่ง	3.07 (ปาน กลาง)

**ตารางที่ 5.8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน**

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานมากกว่า 3 ปี			
	(n = 207)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจิตใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.68 (มาก)	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	3.74 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.63 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.67 (มาก)

**ตารางที่ 5.8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน**

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานมากกว่า 3 ปี			
	(n = 207)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.51 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.55 (มาก)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.46 (มาก)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.42 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.77 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.82 (มาก)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.73 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.74 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการ นิเทศงาน	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่น นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.59 (ปาน กลาง)	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่น นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.43 (ปาน กลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผยและทั่วถึง	3.70 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบ อย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.55 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือ ระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการ ทำงาน	3.66 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.68 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 5.8 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงานมากกว่า 3 ปี			
	(n = 207)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	3.53 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	3.22 (ปานกลาง)

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 = มาก, ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 = ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 = น้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5.8 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุการทำงาน ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่องความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่องความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านลักษณะงานที่ทำ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความยอมรับนับถือ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบ ชอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรก

89

พอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรก

2. ปัจจัยอนามัย

จากผลการศึกษาอนามัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามจำแนกตามอายุการทำงาน ให้มีความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง 'บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง 'บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้มีความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน

และ มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงาน รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง มาตรการและ ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงาน รับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง มาตรการและ ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง เพื่อน ร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็น อันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง เพื่อน ร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านรายได้และสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีให้ความสำคัญต่อบัณฑิตย้อยในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาคำเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตย้อย

ในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรก

ตารางที่ 5.9 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 1			
	(n = 122)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยเชิงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.56 (มาก)	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.76 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.48 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.57 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสพการณ์จากที่ทำงาน	3.48 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสพการณ์จากที่ทำงาน	3.45 (มาก)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.41 (มาก)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	3.43 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.75 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	3.83 (มาก)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 1			
	(n = 122)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	3.57 (มาก)	บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	3.60 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ	3.54 (มาก)	หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.41 (มาก)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจนและประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.70 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจนและประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.47 (มาก)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 1			
	(n = 122)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	-เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน -เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือ ระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการ ทำงาน	3.71 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.74 (มาก)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	3.58 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถ รับ ส่ง	3.28 (ปาน กลาง)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 2			
	(n = 122)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยเชิงใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.81 (มาก)	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	3.85 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.79 (มาก)	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	3.84 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.62 (มาก)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.72 (มาก)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 2			
	(n = 122)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.48 (มาก)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.43 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.90 (มาก)	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.97 (มาก)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 2	ปัจจัยในการ การทำงาน	ส่วนงาน Operation 2	ปัจจัยในการ การทำงาน
ปัจจัยอนามัย				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.92 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.98 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.68 (มาก)	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ	3.57 (มาก)
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.79 (มาก)	มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง	3.73 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานให้การปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน	3.72 (มาก)	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน	3.72 (มาก)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	3.45 (มาก)	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	3.17 (ปานกลาง)

ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 3			
	(n = 116)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปัจจัยจิตใจ				
ด้านความสำเร็จของงาน	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	3.31 (ปานกลาง)	ความรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.47 (มาก)

**ตารางที่ 5.9 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามส่วนงาน(Operation)**

ปัจจัยในการทำงาน	ส่วนงาน Operation 3			
	(n = 116)			
	ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะงานที่ทำ	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.45 (มาก)	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.41 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.27 (ปาน กลาง)	ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ ทำอยู่	3.27 (ปาน กลาง)
ด้านความยอมรับนับถือ	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.36 (ปาน กลาง)	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ทำ	3.26 (ปาน กลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของ งานที่ทำ	3.38 (ปาน กลาง)	ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบ ของงานที่ทำ	3.34 (ปาน กลาง)
ปัจจัยอ้อม				
ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.41 (มาก)	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.41 (มาก)
ด้านควบคุมหรือการ นิเทศงาน	หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อ ลูกน้องอย่างเท่าเทียม	3.33 (ปาน กลาง)	-หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อ ลูกน้องอย่างเท่าเทียม -หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบ ของงานอย่างเหมาะสม	3.28 (ปาน กลาง)
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	3.34 (ปาน กลาง)	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	3.28 (ปาน กลาง)
ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	3.40 (ปาน กลาง)	การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	3.29 (ปาน กลาง)
ด้านรายได้และสวัสดิการ	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	3.51 (มาก)	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ต่างๆ มีความเหมาะสม	3.04 (ปาน กลาง)

จากตารางที่ 5.9 แสดงค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกของความสำคัญ และความพึงพอใจของ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามส่วนงาน(Operation) ดังนี้

1. ปัจจัยเชิงใจ

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามส่วนงาน(Operation) ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมี รายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน สูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านลักษณะงานที่ทำ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในการทำงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในการทำงาน งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มี

ความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1, Operation 2 และ Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่เป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1, Operation 2 และ Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ สูงสุดเป็นอันดับแรก เช่นกัน

ด้านความยอมรับนับถือ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1, Operation 2 และ Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1, Operation 2 และ Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรก เช่นกัน

ด้านความรับผิดชอบ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สูงสุดเป็นอันดับแรก เช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง ทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

2. ปัจจัยอนาคต

จากผลการศึกษานามัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามส่วนงาน(Operation) ให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงสุดเป็นลำดับแรกในแต่ละปัจจัย โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยดังนี้

ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 และ Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 และ Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม และ หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมสูงสุดเป็นอันดับแรก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง มาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดีชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน และ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กริยา ท่าทาง การพูดจา สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กริยา ท่าทาง การพูดจา สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

ด้านรายได้และสวัสดิการ

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 และ Operation 2 มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตช่วยสอนในเรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง สูงสุดเป็นอันดับแรก

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยในเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม สูงสุดเป็นอันดับแรกเช่นกัน

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน เมื่อพิจารณาตามแนวคิดการวิเคราะห์ความพึงพอใจ ด้วยเทคนิค Importance-Performance Analysis (IPA) สามารถทำได้โดยการนำค่าความสำคัญและความพึงพอใจมาเปรียบเทียบกันในแต่ละคุณสมบัติที่ตกอยู่ใน Quadrant ใดๆ โดยจุดตัดของแกนทั้งสอง คือ ค่าเฉลี่ยรวมของความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.46) และค่าเฉลี่ยรวมของความพึงพอใจ (ค่าเฉลี่ย 3.35) ซึ่งสามารถแบ่งปัจจัยย่อยออกเป็น 4 Quadrant คือ Quadrant A, B, C และ D ตามลำดับ ดังตารางที่ 5.10

ตารางที่ 5.10 ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			(X)	(Y)		
Quadrants A (Concentrate Here)						
1	หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม	ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.83 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	A	0.60
2	รายได้ ค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ	3.46 (มาก)	3.02 (ปานกลาง)	A	0.44
3	รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม	ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ	3.51 (มาก)	3.06 (ปานกลาง)	A	0.45

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
4	เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการ ทำงาน มีเพียงพอและ เหมาะสม	ปัจจัยอนามัยด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.46 (มาก)	3.23 (ปานกลาง)	A	0.23
5	สถานที่ทำงานเป็น ระเบียบ เรียบร้อย	ปัจจัยอนามัยด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.52 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	A	0.21
6	การวางตัวของหัวหน้า งาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา	ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	3.53 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	A	0.18
7	ความสะดวกในการมา เดินทางมาทำงานในแต่ละ วันมีมากน้อยเพียงใด	ปัจจัยอนามัยด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.47 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	A	0.17
8	หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่าง สม่ำเสมอ	ปัจจัยอนามัยด้าน ควบคุมหรือการ นิเทศงาน	3.51 (มาก)	3.35 (ปานกลาง)	A	0.16
9	หัวหน้างานให้ความ สนใจเรื่องงาน คอย แนะนำในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	ปัจจัยอนามัยด้าน ควบคุมหรือการ นิเทศงาน	3.48 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	A	0.15
Quadrants B (Keep up good work)						
1	หัวหน้างานแสดง ความเห็นใจ และเป็น กันเอง	ปัจจัยอนามัยด้าน ความสัมพันธ์ของ หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	3.53 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	B	0.17
1	สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน	ปัจจัยอนามัยด้าน สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.54 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	B	0.17

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
2	มาตรการและข้อปฏิบัติ ด้านความปลอดภัยใน การทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงาน รับทราบอย่างเปิดเผยและ ทั่วถึง	ปัจจัยอนามัย ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.61 (มาก)	3.46 (มาก)	B	0.15
3	เพื่อนร่วมงานให้ คำปรึกษาหารือระหว่าง กัน เมื่อพบปัญหาในการ ทำงาน	ปัจจัยอนามัย ด้าน ความสัมพันธ์ ของหัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงาน	3.60 (มาก)	3.51 (มาก)	B	0.09
4	นโยบายที่ประกาศเพื่อ ประโยชน์ของบริษัทและ พนักงาน	ปัจจัยอนามัย ด้านนโยบายการ บริหารงานของ บริษัท	3.54 (มาก)	3.50 (มาก)	B	0.04
5	ได้รับการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ได้รับความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	ปัจจัยจิตใจด้าน ความสำเร็จของ งาน	3.48 (มาก)	3.44 (มาก)	B	0.04
6	เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ต่อท่าน	ปัจจัยอนามัย ด้าน ความสัมพันธ์ ของหัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงาน	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	B	0.03
7	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	ปัจจัยจิตใจด้าน ลักษณะงานที่ทำ	3.49 (มาก)	3.48 (มาก)	B	0.01
8	ทราบขอบเขตและความ รับผิดชอบของงานที่ทำ	ปัจจัยจิตใจด้าน ความรับผิดชอบ	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)	B	-0.01

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
9	ความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน	3.49 (มาก)	3.63 (มาก)	B	-0.14
10	ภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ	ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน	3.53 (มาก)	3.65 (มาก)	B	-0.12
11	สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน	3.56 (มาก)	3.63 (มาก)	B	-0.07
12	บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสม	ปัจจัยนโยบายด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	B	-0.04
13	บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	ปัจจัยนโยบายด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	B	-0.02
14	มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน	ปัจจัยนโยบายด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	3.57 (มาก)	3.59 (มาก)	B	-0.02
15	มีความภูมิใจในงานที่ทำ	ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ทำ	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	B	-0.03
16	มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)	B	-0.03
Quadrants C (Low priority)						
1	โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม	ปัจจัยนโยบายด้านรายได้และสวัสดิการ	3.42 (มาก)	2.80 (มาก)	C	0.62

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
2	สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ	ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ	3.35 (มาก)	2.75 (มาก)	C	0.60
3	บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ	3.44 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	C	0.29
4	การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถ	ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	C	0.18
4	งานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	C	0.18
5	ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี	ปัจจัยจิตใจด้านความยอมรับนับถือ	3.21 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	C	0.14
5	หัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว	ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.45 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)	C	0.14
5	การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน	ปัจจัยจิตใจด้านความยอมรับนับถือ	3.32 (มาก)	3.18 (ปานกลาง)	C	0.14
6	หัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม	ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	C	0.13
7	มีโอกาสร่วมงานตามความรู้และความสามารถ	"ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า	3.21 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	C	0.12

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
7	หัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง	ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	C	0.12
8	งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ	3.36 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	C	0.10
8	ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี	ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	3.20 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	C	0.10
9	มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	3.29 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	C	0.09
9	มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	3.37 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	C	0.09
10	ได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า	3.36 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	C	0.08
10	เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	3.33 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	C	0.08
11	ได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำงาน	ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้า	3.46 (มาก)	3.48 (มาก)	C	-0.02
Quadrants D (Possible Over Skill)						
1	หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ	ปัจจัยเชิงจิตด้านความยอมรับนับถือ	3.42 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	D	0.05
2	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ	ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ	3.41 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	D	0.02

ตารางที่ 5.10 (ต่อ) ปัจจัยย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในแต่ละ Quadrants

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	ความสำคัญ (X)	ความพึงพอใจ (Y)	IPA Quadrants	ส่วนต่าง (X-Y)
			ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)		
3	ปริมาณงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน เหมาะสมตาม ความสามารถ	ปัจจัยจุดด้าน ความรับผิดชอบ	3.43 (มาก)	3.45 (มาก)	D	-0.02

จากตารางที่ 5.10 พบว่า ปัจจัยย่อยส่วนใหญ่อยู่ใน Quadrant B : Keep up good work โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant B มากที่สุดคือ ปัจจัยจุดด้านความสำเร็จของงาน และ ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท มี 4 ปัจจัยย่อย รองลงมาคือ ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มี 3 ปัจจัยย่อย ส่วน ปัจจัยจุดด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 2 ปัจจัยย่อย และ ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ มีเพียง 1 ปัจจัยย่อย ดังนั้นบริษัทต้องรักษาคุณภาพปัจจัยเหล่านี้ให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

ปัจจัยย่อยลำดับรองลงมาจะอยู่ใน Quadrant C : Low Priority โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant C มากที่สุด คือ ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ปัจจัยจุดด้านความยอมรับนับถือ มี 4 ปัจจัยย่อย รองลงมาคือ ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ มี 3 ปัจจัยย่อย ส่วน ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน มี 2 ปัจจัยย่อย และ ปัจจัยจุดด้านลักษณะงานที่ทำ มีเพียง 1 ปัจจัยย่อย ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขลำดับต่อไป เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในระดับต่ำ

ปัจจัยย่อยลำดับรองลงมาอีกจะอยู่ใน Quadrant A : Concentrate Here โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant A มากที่สุด คือ ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และ ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 3 ปัจจัยย่อย ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ มี 2 ปัจจัยย่อย และ ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีเพียง 1 ปัจจัยย่อย ดังนั้นทางบริษัทต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน

ปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายจะอยู่ใน Quadrant D : Possible Overkill โดยปัจจัยที่อยู่ใน Quadrant D จะมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจุดด้านความยอมรับนับถือ ปัจจัยจุดด้านลักษณะงานที่ทำ และ ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบ ดังนั้นบริษัทไม่มีความจำเป็นต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน แต่ควรแก้ไขลำดับ

ต่อไปเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อพนักงานปฏิบัติการในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ด้วยทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (Two Factor Theory) โดยแบ่งปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยาและปัจจัยอนามัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยามีค่าระดับปานกลางแต่หากพิจารณาปัจจัยย่อยนั้นผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานระดับมาก ส่วนระดับความสำคัญเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมากซึ่งให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานมาเป็นอันดับแรก ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยามีค่าระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับระดับความสำคัญเฉลี่ย ส่วนความพึงพอใจเฉลี่ยต่อปัจจัยอนามัยมีค่าระดับมากซึ่งสอดคล้องกับระดับความสำคัญเฉลี่ย แต่หากพิจารณาความสอดคล้องของระดับความสำคัญปัจจัยย่อยกับระดับความพึงพอใจ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นผลวิเคราะห์ที่ทำให้ต้องมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

เมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาน้ำฝน วิภูสันติ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานบริษัท แอปเปิ้ลเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูนให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ระดับปานกลางเช่นเดียวกันกับบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) โดยระดับของความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับ ซึ่งเหมือนกับผลของผู้วิจัยแต่แตกต่างกันที่ด้านความสำเร็จในการทำงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญมาก ส่วนปัจจัยอนามัยนั้นระดับความสำคัญเฉลี่ยแตกต่างกัน คือ ระดับปานกลาง โดยด้านที่ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่ให้ความสำคัญน้อย คือ ด้านตำแหน่งงาน ในขณะที่พนักงานบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด

(มหาชน) ให้ความสำคัญต่อบัณฑิตมีระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะความมั่นคงในการทำงานมาเป็นอันดับแรก ความแตกต่างของการศึกษาของสองบริษัทเปรียบเทียบกับกันนั้นแตกต่างกันมากที่บัณฑิตมีทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มาจากพนักงานที่ทำงานกันมานานและใกล้ชิดกันจึงให้ความสำคัญกับบัณฑิตเป็นสำคัญ

เปรียบเทียบงานวิจัยของ ทศนีย์ เอี่ยมสะอาด (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม ผลไม้กระป๋องสยาม (1988) จำกัด อำเภอ ปราณบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า พนักงานให้ระดับความสำคัญต่อบัณฑิตที่แตกต่างกันคือ พนักงานให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ในทุกด้านเท่ากันหมด คือ ระดับปานกลาง ซึ่งให้ความสำคัญตามระดับคะแนนดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้แตกต่างจากผลของผู้ตอบแบบสอบถามบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) อย่างชัดเจนที่ให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แต่สิ่งที่ให้ระดับความสำคัญที่สอดคล้องกันคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หากเปรียบเทียบของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งตรงข้ามกับของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งค่าเฉลี่ยและแต่ละด้านของบัณฑิตซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับระดับปานกลางและให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานส่วนด้านอื่นให้ระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนบัณฑิตสอดคล้องกัน คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่พนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส ให้ความสำคัญระดับปานกลางในขณะที่บริษัท ี.เพาเดอร์เทค ให้ระดับมาก นอกจากนี้ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ของบริษัท บางกอกกลาส แต่ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน

หากเปรียบเทียบงานวิจัยของประโชน์ เกิดเจริญ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้านในขณะที่ของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทุกด้านยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน หากเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนความสำคัญต่อบรรยากาศพนักงานให้ระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยในระดับมากและด้านที่สำคัญที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) นอกจากนี้ความสำคัญของบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

หากเปรียบเทียบงานของวิจิตต์ ทองอยู่ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยภายนอกที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยของทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกสอดคล้องกับผลของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) หากพิจารณาปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันพบว่าให้ผลที่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยจูงใจแต่ไม่แตกต่างกันในปัจจัยภายนอกซึ่งสอดคล้องกับผลของบริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) ที่อายุงานช่วง 6-10 ปี และ 10-15 ปี ให้ผลในระดับความสำคัญที่มาก ในขณะที่ช่วงอายุอื่นๆ มีความแตกต่าง ส่วนผลของบริษัท เคซีอี อิเล็กทรอนิกส์ ในปัจจัยด้านการศึกษาด้านอายุงานที่แตกต่างกันพบว่าให้ผลที่ไม่แตกต่างกันสำหรับปัจจัยจูงใจแต่แตกต่างกันในปัจจัยภายนอกซึ่งไม่สอดคล้องกับผลของบริษัท วิ.เพาเดอร์เทค จำกัด ที่ให้ความแตกต่างทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอก

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ทำให้เห็นประเด็นสำคัญจึงเป็นข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานมากกว่าปัจจัยนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และ ด้านรายได้และสวัสดิการ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงว่า บัณฑิตจบใหม่ที่พนักงานได้รับยังไม่สามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะปัจจัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน และ ด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.29 และ 2.96 ตามลำดับ

3. พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และ ด้านความรับผิดชอบ พนักงานปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความยอมรับนับถือ พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แสดงว่า บัณฑิตจบใหม่ที่พนักงานได้รับยังไม่สามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพียง 3.19 เท่ากัน

4. ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ปัจจัยเชิงใจด้านด้านความรับผิดชอบในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ปัจจัยนามัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่อง บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ อันดับสามคือ ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงานในเรื่องภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ

5. ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการในเรื่อง สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ และ โบนัสประจำปี รองลงมาคือ ปัจจัยนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการในเรื่อง เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ อันดับสามคือ ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในเรื่อง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับความสามารถ

6. ปัจจัยนามัยของบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งได้แก่เรื่องสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ รองลงมาคือโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ รายได้ ค่าจ้างค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม และ บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจกับปัจจัยด้าน ด้านรายได้และสวัสดิการน้อยกว่าปัจจัยนามัยอื่นๆ

7. ปัจจัยงูใจของบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความยอมรับนับถือ โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งได้แก่เรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสมกับความสามารถ รองลงมาคือ เรื่องงานที่ทำอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เรื่องมีโอกาสโยกย้ายงานตามความรู้และความสามารถ เรื่องได้รับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และ เรื่องได้เรียนรู้มีทักษะ ประสบการณ์จากที่ทำอยู่ ส่วนด้านความยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่เรื่องได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อปฏิบัติงานดี รองลงมาคือเรื่องได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี เรื่องการได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานอื่นในการทำงาน เรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน และ เรื่องหัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจกับปัจจัย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่าปัจจัยงูใจอื่นๆ

8. ปัจจัยย่อยของปัจจัยงูใจและปัจจัยนามัยโดยรวมที่พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยย่อยเหล่านั้นยังไม่สามารถตอบสนองพนักงานได้ดีพอ เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยนั้นในระดับมาก แต่ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ได้แก่

ปัจจัยงูใจด้านลักษณะงานที่ทำ เรื่องลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ

ปัจจัยงูใจด้านความยอมรับนับถือ เรื่องหัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำ

ปัจจัยนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม เรื่องหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง เรื่องหัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และ หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม เรื่อง สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย และ เรื่องความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมี มากน้อยเพียงใด

ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของ หัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา เรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง และ เรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว

ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนาม กีฬา รถรับ ส่ง

9. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานอายุงานไม่เกิน 3 ปีมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานกับบริษัท สานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับปานกลาง ส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท สานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย อนามัยและปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจกับ ปัจจัยอนามัยในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไปมีความพึง พ้อใจกับปัจจัยอนามัยในระดับมาก สำหรับปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจในระดับมาก ส่วนพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจในระดับมากเช่นเดียวกัน

10. พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาทมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานกับบริษัท สานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับมาก ส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท สานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับปานกลาง และ พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยอนามัย และปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท มีความพึงพอใจกับ ปัจจัยอนามัยในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท มีความ พึงพอใจกับปัจจัยอนามัยในระดับปานกลาง และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจกับปัจจัยอนามัยในระดับมาก สำหรับปัจจัยเชิงใจพบว่า พนักงาน ระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจในระดับมาก ส่วน

ระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท มีความพึงพอใจกับปัจจัยงานในระดับมาก และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจกับปัจจัยงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

11. พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับมาก ส่วน พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับมาก และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยอนามัย และปัจจัยงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจกับปัจจัยอนามัยในระดับมาก ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจกับปัจจัยอนามัยในระดับมาก และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจกับปัจจัยอนามัยในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยงานพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 มีความพึงพอใจกับปัจจัยงานในระดับมาก ส่วนระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 มีความพึงพอใจกับปัจจัยงานในระดับมาก และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 มีความพึงพอใจกับปัจจัยงานในระดับปานกลาง

12. พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาทจะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในการปัจจัยงานด้านความรับผิดชอบในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่ระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทกำหนดอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน

พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในการปัจจัยงานด้านลักษณะงานที่ทำในเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง หัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเองซึ่งให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 401 บาทขึ้นไปให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในการปัจจัยงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความยอมรับนับถือ และ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจุบันในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในทุกด้านที่ระดับมากด้วยเช่นกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมในเรื่อง สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน

ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดของพนักงานที่มีค่าจ้างรายวันต่างกัน คือ ปัจจัยอนามัยในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท และพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท จะให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงานเหมือนกัน แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ของพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท จะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน และ พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาทจะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง หัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง ส่วนพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 401 บาทขึ้นไป จะให้ความสำคัญในเรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน

ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอีกอย่างคือ ปัจจัยอนามัยในด้านรายได้และสวัสดิการ โดยพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท และ พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท จะให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมแต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ของ พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท และ พนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท จะมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง ซึ่งให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น ส่วนพนักงานที่มีค่าจ้างรายวัน 401 บาทขึ้นไป จะให้ความสำคัญในเรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากด้วยเช่นกัน

12.พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปีจะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในเรื่องทราบขอบเขตและความรับผิดชอบของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก แต่ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุด ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ในเรื่องบริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากเช่นกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุงานมากกว่า 3 ปี จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด กำหนด อยู่ในระดับมาก และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่อง

บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากเช่นกัน

ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดของพนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน คือ ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน โดยพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปีจะให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่องหัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงานคอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้คือเรื่องหัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปีจะให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่องหัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องนี้ในระดับมากเช่นกัน

ในปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการทั้งกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี และ อายุงานมากกว่า 3 ปี ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในเรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้คือเรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

13.พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1 จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่านและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อพบปัญหาในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2 จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยอนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท เรื่องบริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3 จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนปัจจัยนามัยพนักงานกลุ่มนี้จะให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในด้านรายได้และสวัสดิการเรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดของพนักงานที่ทำงานต่างส่วนงาน(Operation) พนักงานที่ทำงานส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 ได้ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดในปัจจัยงานด้านความสำเร็จของงานเรื่องสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ ส่วนงาน Operation 3 จะให้ความสำคัญในเรื่องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของผลิตภัณฑ์ทำงานของพนักงานในแต่ละ Operation นั้นผลิต

พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 2 และ ส่วนงาน Operation 3 จะให้ความสำคัญในปัจจัยนามัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัทในเรื่องบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่องบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยระดับมากเช่นกัน แต่พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 1 จะให้ความสำคัญในเรื่องมีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดในเรื่องบริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่เหมาะสมมีค่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน

พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 จะให้ความสำคัญในปัจจัยนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงานเรื่อง หัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ส่วนงาน Operation 3 จะให้ความสำคัญในด้านควบคุมหรือการนิเทศงานเรื่องหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่องหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 จะให้ความสำคัญในปัจจัยนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน และ เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 3 จะให้ความสำคัญด้านการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน

กลาง และ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา ในระดับปานกลางเช่นกัน

พนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 และ จะให้ความสำคัญในปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในเรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานในส่วนงาน Operation 3 จะให้ความสำคัญในปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการเรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

14.ปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่พนักงานในแต่ละส่วนงาน(Operation) ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จะแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยย่อยเหล่านั้นยังไม่สามารถตอบสนองพนักงานได้ดีพอเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยนั้นในระดับมาก แต่ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แยกให้เห็นในแต่ละส่วนงานได้ดังนี้

ส่วนงาน Operation 1 มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความยอมรับนับถือ เรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจในการทำงานของท่าน ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานของท่านให้เป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม เรื่องหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และ เรื่องหัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย และ เรื่องความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากนักน้อยเพียงใด ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา และ เรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ปัจจัยอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

ส่วนงาน Operation 2 มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ เรื่องท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ปัจจัยอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

ส่วนงาน Operation 3 มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ

15. ปัจจัยย่อยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยที่พนักงานกลุ่มค่าจ้างรายวันต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จะแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มค่าจ้างปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยย่อยเหล่านั้นยังไม่สามารถตอบสนองพนักงานได้ดีพอเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยนั้นในระดับมาก แต่ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แยกให้เห็นในแต่ละกลุ่มค่าจ้างรายวันได้ดังนี้

กลุ่มที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความยอมรับนับถือ เรื่องหัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม เรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย และ เรื่องความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากน้อยเพียงใด ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา เรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง และ เรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ปัจจัยอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

กลุ่มที่ได้รับค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ทำ เรื่องงานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรื่องท่านได้เรียนรู้มีทักษะประสบการณ์จากที่ทำงาน ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม เรื่องมาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน

และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง เรื่องความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากนักน้อยเพียงใด เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา เรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน และ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหารือระหว่างกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน บัณฑิตอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

กลุ่มที่ได้รับค่าจ้างรายวันตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บัณฑิตอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน บัณฑิตอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ

15. ปัจจัยย่อยของปัจจัยจุดใจและปัจจัยอนามัยที่พนักงานกลุ่มอายุงานต่างกัน ให้ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จะแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยย่อยเหล่านั้นยังไม่สามารถตอบสนองพนักงานได้ดีพอเนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยย่อยนั้นในระดับมาก แต่ความพึงพอใจที่พนักงานรู้สึกได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แยกให้เห็นในแต่ละกลุ่มอายุงานได้ดังนี้

กลุ่มที่ทำงานอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บัณฑิตอนามัยด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท เรื่องนโยบายที่ประกาศเพื่อประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน บัณฑิตอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงาน เรื่องมาตรการและข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผยและทั่วถึง และ เรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย บัณฑิตอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา เรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง และ เรื่องเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน บัณฑิตอนามัยด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

กลุ่มที่ทำงานอายุงานมากกว่า 3 ปี มีปัจจัยย่อยที่ค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ เรื่องท่านมีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม เรื่องหัวหน้างานกระจายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสม เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง และ เรื่องหัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม เรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทางการพูดจา เรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจ และเป็นกันเอง เรื่องหัวหน้าใจให้คำปรึกษาปัญหา งานและปัญหาส่วนตัว ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่องรายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เรื่องโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง

16.ปัจจัยย่อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนเรียงตามลำดับ จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค IPA (Important-Performance Analysis: IPA) ที่อยู่ใน Quadrant A มี 9 ปัจจัยย่อย ได้แก่

ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องอย่างเท่าเทียม

ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่อง รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงาน มีเพียงพอและเหมาะสม

ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เรียบร้อย

ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา

ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องความสะดวกในการมาเดินทางมาทำงานในแต่ละวันมีมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานสื่อสารข้อมูล ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ และ

ปัจจัยนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน หัวหน้างานให้ความสนใจเรื่องงาน คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน ซึ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานจะประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานถือเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของบริษัทเช่นกัน ซึ่งการจูงใจเป็นพลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้วยความเต็มใจภายใต้การมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบริษัทควรตระหนักและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า พนักงานรายวันมีความพึงพอใจกับปัจจัยนามัย และปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง แต่ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยนามัย และปัจจัยจูงใจในระดับมาก ซึ่งสามารถอนุมานได้ว่า ปัจจัยนามัย และปัจจัยจูงใจของบริษัท ยังไม่สามารถส่งผลโดยรวมต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ หรือไม่สามารถเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นหากบริษัทสามารถปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ ให้มีระดับมากขึ้นได้ ย่อมส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้เป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลให้บริษัทสามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้

ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อผู้บริหารได้ทำการปรับปรุง แก้ไขปัจจัยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสามารถพิจารณารายละเอียดได้ดังตารางที่ 5.11

ตารางที่ 5.11 แสดงข้อเสนอแนะภาพรวม

ปัจจัยที่เสนอแนะ	ข้อเสนอแนะ
ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน	<p>- บริษัทควรมีการจัดการฝึกอบรมภาวะความเป็นผู้นำแก่หัวหน้างานที่ต้องปฏิบัติงานกับพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคนเป็นประจำทุกปี อบรมในเรื่องการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี ทั้งนี้ เมื่อมีการฝึกอบรมแล้วควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอีกด้วยเพื่อให้การอบรมนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>- จัดทีมสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อหัวหน้างานของตนอยู่เสมอ และ พิสูจน์ความจริงตามที่พนักงานได้ให้ความเห็น เมื่อเห็นว่าเป็นจริงก็ควรมีการเรียกหัวหน้างานคนนั้นมาอบรมแยกเป็นการพิเศษ หรือโยกย้ายหัวหน้างานคนนั้น ไปทำงานอื่นที่เหมาะสมกว่า เพื่อความสบายใจของพนักงาน</p> <p>- หัวหน้างานต้องเข้าอบรม ศึกษาหาข้อมูล เพื่อนำไปสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดเรื่องนโยบาย เป้าหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงทุกครั้งก่อนที่พนักงานจะเริ่มปฏิบัติงาน และ หลังเลิกปฏิบัติงานในแต่ละวันเพื่อให้เข้าใจตรงกัน และ อัปเดต ข้อมูลอยู่เสมอ</p>
ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ	<p>- บริษัทควรมีการประเมินความต้องการเรื่องค่าจ้างของพนักงานเทียบกับค่าครองชีพและ อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีที่ไม่เท่ากันด้วย โดยวางนโยบายการขึ้นค่าจ้างให้ชัดเจน โปร่งใสเข้าใจง่าย และ ให้ค่าจ้างพิเศษสำหรับงานลักษณะประเภทที่ทำงานลำบาก มีความยุ่งยาก ต้องใช้ฝีมือและพนักงานเฉพาะ</p> <p>- บริษัทควรปรับปรุงด้านสวัสดิการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยอาจเพิ่มสวัสดิการ เช่น การประกันชีวิตให้แก่พนักงาน หรือการจัดสวัสดิการเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่พนักงานมากกว่าที่มีอยู่ หรือจัดกองทุนกู้ยืมให้แก่พนักงานได้กู้ยืมไปใช้หนี้ หรือในกรณีฉุกเฉิน ตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจพนักงานในทุมเหตุการณ์ปฏิบัติงานให้กับบริษัทมากยิ่งขึ้น</p> <p>- มีการสร้างแรงจูงใจโดยตั้งเบี้ยขยันให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดเลยตลอดทั้งปี หรือ พนักงานที่มาทำงานตรงเวลาตลอดทั้งปี</p> <p>- มีการสำรวจเรื่องความเหมาะสมของค่าจ้างรายวันทุกวัน แยกตามหน่วยงานที่ทำงานต่างกันเพื่อดูว่าปริมาณงานและค่าจ้างเหมาะสมหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไหนมีปริมาณงานมากกว่าหน่วยงานอื่นก็ให้มีการทำ งานนอกเวลาโดยจ่ายค่าแรงล่วงเวลาให้เหมาะสม แต่ถ้าหน่วยงานไหนมีปริมาณงานน้อยกว่าก็ให้ควบคุมเวลาการทำงานลง</p>

ตารางที่ 5.11 (ต่อ) แสดงข้อเสนอแนะภาพรวม

<p>ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้พนักงานทุกคนเขียนใบร้องเรียนแจ้งให้หัวหน้างานทราบเรื่อง เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ที่มีไม่ครบเพียงพอกับการทำงานในแต่ละวันอย่างไร หากเหลืออะไรบ้างที่จะทำให้การทำงานลำบาก และมีอุปสรรค หัวหน้างานต้องทำรายงานส่งให้ฝ่ายที่ดูแลรับผิดชอบเข้ามาจัดการแก้ไขให้เร็วที่สุด - จัดทีมสำรวจย่อยในแต่ละสายการผลิตให้มีการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณที่ตนดูแล และจัดทำรางวัลให้แก่สายการผลิตที่ดูแลสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ - ให้รางวัลแก่ผู้ที่ส่งเรื่องเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสม และ บริเวณสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นระเบียบ - สำรวจความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานของพนักงานแต่ละคน มีการเพิ่มรถรับส่ง ในเส้นทางที่มีพนักงานอยู่เป็นหลายคนและเดินทางมาทำงานยากลำบาก และ มีการจ่ายเงินค่าเดินทางพิเศษให้พนักงานที่รถ รับส่งไม่สามารถไปรับได้
<p>ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บริษัทควรมีการจัดการฝึกอบรมวิธีการสื่อสารการวางตัว และวิธีปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการสำรวจกับพนักงานว่าหัวหน้างานคนใดที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม มีการฝึกอบรมและติดตามผลการอบรมโดยสอบถามจากผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานเหล่านั้น - มีกล่องแสดงความคิดเห็นให้พนักงานสามารถมาแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปได้รับทราบถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม จะได้มีการเรียกเพื่อตักเตือนและอบรม - หัวหน้างานควรให้ความสนใจถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน มีการไต่ถามสารทุกข์ของพนักงาน และอาจให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับการเดือดร้อนอันเกิดจากปัญหาในเรื่องงาน และเรื่องครอบครัว เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงความเอาใจใส่ของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา - หัวหน้างานควรวางตัวไม่ให้เกิดความเหินห่าง และสามารถเข้าพบ หรือติดต่อได้ง่าย อีกทั้งมีความจริงใจ และเป็นกันเอง ด้วยการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจ และเป็นกันเอง

ตารางที่ 5.11 เป็นตารางที่นำเสนอแนะปัจจัยที่ควรมีการปรับปรุงในภาพรวมของพนักงานกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด แต่ไม่ได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทุกกลุ่มได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้บริหารควรวิเคราะห์ความปัจจัยในการปฏิบัติงาน และ ความต้องการของพนักงานกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน เพื่อสามารถที่จะตอบสนองพนักงานได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง ทั้งยังเป็นการประหยังบประมาณในการบริหารจัดการที่เป็นนโยบายภาพรวม แต่ไม่มีประสิทธิภาพกับพนักงานบางกลุ่ม จะทำให้นโยบายในการบริหารจัดการ

นั้นผลสำคัญไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้อีกด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อผู้บริหารได้ทำการปรับปรุง แก้ไขปัจจัยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจะแยกออกเป็น กลุ่มพนักงานที่มีค่าจ้างรายวันต่างกัน กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในส่วนงาน (Operation) ต่างกัน ดังตารางที่ 5.12

ตารางที่ 5.12 แสดงข้อเสนอแนะของพนักงานในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มพนักงาน	ผลการศึกษา	ปัจจัยที่เสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 300 – 350 บาท	- พนักงานทุกระดับค่าจ้างให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่องสภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง	- นอกจากจะมีทีมซ่อมบำรุงที่ทำการสำรวจเรื่องสภาพการทำงานของบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่เป็นประจำ แต่ก็ไม่สามารถตอบสนองพนักงานทุกระดับค่าจ้างได้ ดังนั้นจึงควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแจ้งข่าวสารเรื่องสภาพการทำงานในแต่ละวัน โดยกำหนดให้พนักงานทุกคนเขียนใบร้องเรียนแจ้งให้หัวหน้างานทราบเรื่อง สภาพการทำงานที่จะ
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน 351 – 400 บาท	ฝุ่น อุณหภูมิ เหมาะสมในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	ทำให้การทำงานลำบาก และ มีอุปสรรค และ หัวหน้างานต้องทำรายงานส่งให้ฝ่ายที่ดูแลรับผิดชอบเข้ามาจัดการแก้ไขให้เร็วที่สุดทุกวัน
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีค่าจ้างรายวัน ตั้งแต่ 401 บาทขึ้นไป	- พนักงานทุกระดับค่าจ้างให้ความสำคัญต่อบริษัทด้านรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมแต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	- พิจารณาความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแต่ละระดับค่าจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มค่าจ้างที่มีค่าจ้างรายวันสูงสุด คือ 401 บาทขึ้นไป มีการพิจารณาอาจจะเลื่อนขั้นให้เป็นพนักงานรายวัน หรือทำตำแหน่งพิเศษ - ให้สวัสดิการพิเศษที่เพิ่มเติมแก่พนักงานที่มีค่าจ้างสูงเพราะเป็นพนักงานที่ทำงานกับบริษัทยาวนานเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานอยากอยู่กับบริษัทนานๆ - ให้ค่าจ้างตอบแทนเพิ่มเติมแก่พนักงานที่ทำงานดี ไม่ผิดพลาดและมีวินัยในการทำงาน

ตารางที่ 5.12 (ต่อ) แสดงข้อเสนอแนะของพนักงานในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มพนักงาน	ผลการศึกษา	ปัจจัยที่เสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี	พนักงาน ทั้งทุกช่วงอายุงาน มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางได้แก่	- จัดทีมสำรวจย่อยโดยกำหนดให้มีสมาชิกในทีมมีทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี และ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสำรวจ เพราะพนักงานใหม่ และ พนักงานเก่าจะจะมีมุมมองที่ต่างกันและทำงานอยู่ในบริเวณนั้นนานไม่เท่ากัน
พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี	<p>- ปัจจัยขนานมีด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเรื่องสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>- ปัจจัยขนานมีด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเรื่องการวางตัวของหัวหน้างาน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา และเรื่องหัวหน้างานแสดงความเห็นใจและเป็นกันเอง</p> <p>- ปัจจัยขนานมีด้านด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่อง รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เรื่อง รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เรื่อง โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม และ เรื่อง บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง</p>	<p>โดยทีมจะดูแลในแต่ละสายการผลิตให้มีการดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบริเวณที่ตนดูแล และมีรางวัลให้แก่ สายการผลิตที่ดูแลสถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ</p> <p>- สำรวจความเห็นของพนักงานเรื่องการวางตัวของหัวหน้างานในแต่ละส่วนงาน โดยให้วิเคราะห์เน้นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี เนื่องจากมีอายุงานที่นานกว่าแต่ปัญหาหัวหน้างานก็ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน สำรวจหาปัญหาที่แท้จริงโดยการวิเคราะห์แยกในแต่ละสายการผลิต</p> <p>- เพิ่มค่าจ้างพิเศษให้แก่พนักงานที่ทำงานนานและเพิ่มวันลาหยุดเพิ่มเติมให้แก่พนักงานที่ทำงานเกิน 3 ปี</p> <p>- สำรวจความต้องการเรื่องสวัสดิการเพิ่มเติมโดยแยกกลุ่มอายุงานโดยเน้นย้ำถึงความต้องการของกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 3 ปี ขึ้นไป เพราะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในการทำงานมากกว่า และ เสนอให้มีเงินพิเศษเพิ่มเติมแก่พนักงานที่ทำงาน เกิน 3 ปี เพื่อให้พนักงานที่อายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นเวลานาน เกิน 3 ปี</p>

ตารางที่ 5.12 (ต่อ) แสดงข้อเสนอแนะของพนักงานในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มพนักงาน	ผลการศึกษา	ปัจจัยที่เสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 1	- พนักงานทุกส่วนงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	- พิจารณาเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานทุกส่วนงาน - เนื่องด้วยส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 ลักษณะผลิตภัณฑ์ที่ทั้งสองส่วนงานผลิตนั้น มีผลทำให้ พนักงานมีปัญหาความขัดแย้งในระหว่างการผลิตกับฝ่ายอื่นอยู่เสมอ ดังนั้นสอง ส่วนงานนี้ต้องมีการฝึกฝนหัวหน้างานให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานที่เร่งรีบและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้ยังจะต้องมีการฝึกฝนให้มีการวางตัวไม่ให้เกิดความเหินห่าง และสามารถเข้าพบ หรือติดต่อได้ง่าย อีกทั้งมีความจริงใจ และเป็นกันเอง ด้วยการให้คำปรึกษาช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจ และเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าลักษณะการทำงานจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชามีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ
พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 2	- พนักงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 2 มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยอนามัยด้านควบคุมหรือการนิเทศงาน เรื่องหัวหน้างานมีความสามารถในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง ปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เรื่องหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษาปัญหางานและปัญหาส่วนตัว ปัจจัยอนามัยด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องบริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงาน เช่น หอพัก สนามกีฬา รถรับ ส่ง	- พิจารณาสวัสดิการ เรื่อง โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน ของส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 3 ถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในเรื่อง ยอดโบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน
พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ในส่วนงาน Operation 3	- พนักงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 3 มีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยอนามัยด้านด้านรายได้ และสวัสดิการ เรื่อง โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มีความเหมาะสม	วิเคราะห์ว่าทำไม ส่วนงาน Operation 2 ไม่มีปัญหาในด้านนี้ ลองโยกย้ายพนักงานในส่วนงาน Operation 1 และ ส่วนงาน Operation 3 ไปทำงานใน ส่วนงาน Operation 2 และ สำนวความพึงพอใจที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

- ฐานข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท สานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ , 2557 (31 กันยายน 2557)
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นพพิทย์ เลียงเพ็ชร . 2552 . ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พยอม วงศ์สารศรี. 2552. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิริไอล กุลทรัพย์ศุทธรา. 2552. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สมบุญรต์ หอตระกูล. 2557. “อุตสาหกรรมไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์ต้องเร่งปรับตัว”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.thanonline.com>. (24 พฤษภาคม 2557).
- สุขสมเกียรติ เสือกลิ่นศักดิ์. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาห้างหุ้นส่วน จำกัด เอส.เอส.ดี. ทรานสปอร์ต .การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุชีกานต์ ฟองอิสสระ. 2555. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งออกสินค้าไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย .แบบฝึกหัดการวิจัย 751409 เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ .กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ
- The Stock Exchange of Thailand. 2557. “สรุปข้อเสนอสหบริษัทจดทะเบียน HANA รายงานประจำปี 2556”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.set.or.th> . (24 พฤษภาคม 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
- Havitz, M. E.; Twynam, G. D.; DeLorenzo, J. M. (1991). “Importance-Performance Analysis As a Staff Evaluation Tool.” Journal Of Park And Recreation Administration, 9(1):43-54.
(ออนไลน์).สืบค้นจาก <http://lin.ca/sites/default/files/attachments/CCLR11-62>
- 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.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการค้นคว้าแบบอิสระของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานของท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนช่อง [] คำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 18 – 25 ปี ☐ 26 – 33 ปี ☐ 34 – 42 ปี ☐ 43 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพครอบครัว ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง ☐ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
☐ มัธยม 6 หรือ ปวช. ☐ อนุปริญญา หรือ ปวส.
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ค่าจ้างต่อวัน ☐ 300 – 350 บาท ☐ 351 – 400 บาท ☐ ตั้งแต่ 401 บาท ขึ้นไป
6. อายุการทำงาน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 3 ปี ☐ 4 – 6 ปี
☐ 7 – 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป
7. ส่วนงาน (Operation: OP) ที่ท่านทำงานอยู่ปัจจุบันคือส่วนงานใด
☐ Operation: OP 1 ☐ Operation: OP 2 ☐ Operation: OP 3
8. ท่านเคยทำงานบริษัทอื่นมาก่อนหรือไม่ ☐ เคย ☐ ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์
จำกัด(มหาชน) สาขาลำพูน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องเพียงช่องเดียวตามระดับความสำคัญของปัจจัยงูใจในการทำงานและระดับความพึงพอใจในการทำงานตามความเป็นจริง โดยให้คะแนนระดับความเห็นตามค่าตัวเลข ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยงูใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

1. ความเลื่องของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความเลื่อง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.1 ท่านเลื่องรู้ลึกรู้เื่องเองเป็นส่วนหนึ่งของความเลื่องของงาน										
1.2 ท่านเลื่องรู้ลึกรู้เื่องความเลื่องของงานที่ท่านทำ										
1.3 ท่านเลื่องรู้ลึกรู้เื่องงานที่ได้รับมอบหมายได้เลื่องรู้ลึกรู้เื่องเวลาทันเวลา										
1.4 ได้รับลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องและลึกรู้เื่องสนับสนุนให้เลื่องรู้ลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่อง										

ลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่องความเลื่องของงาน

.....

.....

.....

2. ลักษณะงานที่ท่านทำ	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความเลื่อง				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.1 งานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่อง										
2.2 ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่ลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่อง										
2.3 ท่านเลื่องรู้ลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่อง										
2.4 งานที่ท่านลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องลึกรู้เื่อง										

ลึกรู้เื่องลึกรู้เื่องเลื่องรู้ลึกรู้เื่องลักษณะของงานที่ท่านทำ

.....

.....

.....

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.1 ท่านได้เรียนรู้มีทักษะ ประสิทธิภาพ จากที่ทำงาน										
3.2 ท่านได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ สม่ำเสมอ										
3.3 ท่านมีโอกาส โยกย้ายงานตามความรู้ และความสามารถของท่าน										
3.4 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไป ด้วยความสามารถ และเหมาะสมกับ ความสามารถ										
3.5 งานที่ท่านอยู่ส่งเสริมให้คิด ความก้าวหน้าในอาชีพ										

ข้อเสนอแนะในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

4. ด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.1 หัวหน้างานไว้วางใจมอบหมายงาน สำคัญให้ท่านทำ										
4.2 ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้า งานเมื่อท่านปฏิบัติงานดี										
4.3 ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อผลการปฏิบัติงานดี										
4.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับ และไว้วางใจ ในการทำงานของท่าน										
4.5 การได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงาน อื่นในการทำงาน										

ข้อเสนอแนะในด้านการยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

5. ด้านการรับผลชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.1 ท่านทราบขอบเขตและสามารถ รับผลชอบของงานที่ท่า										
5.2 ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด										
5.3 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบใน ปัจจุบันเหมาะสมสมควรตามควร										
5.4 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและ ปรับปรุงงาน										
5.5 ท่านมีโอกาสในการแสดง ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่										

ข้อเสนอแนะในด้านการรับผลชอบงาน

.....

.....

.....

กลุ่มที่ 2 ปို့อัยก้าจุน หรือ ปို့อัยอนามัย

6. ด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6.1 บริษัทมีนโยบายและเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน										
6.2 มีการชี้แจงนโยบายของบริษัทให้ ทราบโดยทั่วถึงและชัดเจน										
6.3 บริษัทมีกฎระเบียบข้อบังคับในการ ทำงานที่เหมาะสม										
6.4 นโยบายที่ประกาศต่อประโษษ์ของ บริษัทและพนักงาน										

ข้อเสนอแนะในด้านการบริหารงานของบริษัท

.....

.....

.....

7. สัมภาษณ์กรรมการนิเทศงาน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.1 ทัศนคติของทนายให้ทนายเป็น บรรทัดฐานของการทำงาน										
7.2 ทัศนคติของทนายให้ทนายเป็น ของงานอย่างเหมาะสม										
7.3 ทัศนคติของทนายให้ทนายในการ แก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อขัดแย้ง										
7.4 ทัศนคติของทนายให้ทนายในการ คอยแนะนำในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี										
7.5 ทัศนคติของทนายให้ทนายในการ นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด										

ข้อเสนอแนะในเรื่องสัมมนากรรมการนิเทศงานของทนาย

.....

.....

.....

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.1 สภาพการทำงาน เช่น แสงสว่าง ฝุ่น อุณหภูมิ ความสะดวกในการทำงาน										
8.2 เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มี เพียงพอและเหมาะสม										
8.3 มาตรการและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบอย่าง เปิดเผยและทั่วถึง										
8.4 สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย										
8.5 ความสะอาดในอาคารสถานที่ ทำงานในแต่ละวันมีมากน้อยเพียงใด										

ข้อเสนอแนะในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

.....

.....

.....

9. ความสัมพันธ์ของหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.1 การวางตัวของหัวหน้างาน เช่น ทริยา ทำาง การพูดจา										
9.2 หัวหน้างานแสดงความสนใจ และเป็นกันเอง										
9.3 หัวหน้างานสั่งให้ทำปริญญาน งานและปัญหาแล้ว										
9.4 เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองต่อท่าน										
9.5 เพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาหรือ ระหวางกัน เมื่อพบปัญหาในการทำงาน										

ข้อเสนอแนะในด้านความสำคัญของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

10. ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.1 รายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม										
10.2 รายได้ ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณ งานและความรับผิดชอบ										
10.3 โบนัสประจำปี และ เบี้ยขยัน มี ความเหมาะสม										
10.4 สวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือพิเศษ ฯลฯ										
10.5 บริการสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ พนักงาน เช่น ที่พัก สโมสรกีฬา รถรับ ส่ง										

ข้อเสนอแนะในด้านรายได้และสวัสดิการ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะในด้านรายได้และสวัสดิการ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันที่ 15 ธันวาคม 2557

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ชวตนาพร อรรถาธิง (ผู้มีอำนาจลงนาม)
 ตำแหน่ง HR Manager บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่
 ตั้งอยู่เลขที่ 101/2 หมู่ 4 อ.เมืองเชียงใหม่-ตำบล ๓ โป่งหลวง อ.เมือง จ.ลำพูน 51000
 ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นาย/นาง/นางสาว ไพรัช นาค
ข้าพเจ้า รหัสนักศึกษา 561532142สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน
 เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษามาเผยแพร่
 ผู้สาธารณะได้

ทั้งนี้หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และ
 ขอบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มีการเรียกร้องแต่อย่างใด
 เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อ
 หน้าพยาน

ลงชื่อ ชวตนาพร อรรถาธิง
 ผู้มีอำนาจลงนาม (ชวตนาพร อรรถาธิง)
 ตำแหน่ง HR Manager
บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์

ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์
Hana Microelectronics
Public Company Limited
 ลงชื่อ นาย ไพรัช นาค
 ชื่อพยาน (นาย ไพรัช นาค)

ลงชื่อ ไพรัช นาค
 ชื่อผู้ศึกษา (นางสาว ไพรัช นาค)
 ลงชื่อ ไพรัช นาค
 ชื่อพยาน (นาง พรรณพัส วะนิแพ)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางสาวเพ็ญภา บัวพา

วัน เดือน ปีเกิด

25 กันยายน 2531

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจาก
โรงเรียนดาราวิทยาลัย เชียงใหม่
พ.ศ. 2555 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขา วิศวกรรมเครื่องกล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน
ตำแหน่ง Project Engineer
บริษัท ฮานา ไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
สาขา ลำพูน



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
right© by Chiang Mai University
rights reserved