

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตประชากรเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 515 คน โดยศึกษาเฉพาะพนักงานที่เป็นแรงงานคนไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งในระหว่างที่เก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า บริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด อยู่ในระหว่างมีใช้ฤดูกาลผลิต ทำให้ในส่วนของพนักงานรายวัน ได้แก่ ฝ่ายผลิตและฝ่ายรับจ้างเหมา มีจำนวนพนักงานลดลง โดยฝ่ายผลิตมีจำนวนทั้งสิ้น 187 คน และฝ่ายรับจ้างเหมา มีจำนวนทั้งสิ้น 56 คน ดังนั้น ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 350 คน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 2 ถึง 12)

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อพนักงาน (ตารางที่ 13 ถึง 17)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ตารางที่ 18 ถึง 41)

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด (ตารางที่ 42 ถึง 64)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท องค์กร ห้าง เย็น จำกัด (ตารางที่ 2 ถึง 12)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ชาย	131	37.4	2
หญิง	219	62.6	1
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.6 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.4

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่เกิน 20 ปี	94	26.9	2
21-30 ปี	163	46.6	1
31-40 ปี	64	18.3	3
41-50 ปี	23	6.6	4
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	6	1.7	5
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ อายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 26.9 และอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
โสด	196	56.0	1
สมรส	125	35.7	2
หม้าย/หย่าร้าง	29	8.3	3
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 35.7 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	207	59.1	1
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	68	19.4	2
ปวศ. หรืออนุปริญญา	27	7.7	4
ปริญญาตรี	47	13.4	3
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.3	5
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า ร้อยละ 59.1 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 19.4 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.4

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ต่ำกว่า 1 ปี	191	54.6	1
มากกว่า 1-3 ปี	95	27.1	2
มากกว่า 3-5 ปี	27	7.7	3
มากกว่า 5-10 ปี	13	3.7	5
มากกว่า 10 ปี	24	6.9	4
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 54.6 รองลงมา คือ มีอายุการทำงานมากกว่า 1-3 ปี ร้อยละ 27.1 และมีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี ร้อยละ 7.7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเงินเดือน (รวมค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากหน่วยงาน)

เงินเดือน (รวมค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากหน่วยงาน)	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
4,000 – 7,000 บาท	277	79.1	1
7,001 – 10,000 บาท	50	14.3	2
10,001 – 20,000 บาท	20	5.7	3
20,001 – 25,000 บาท	2	0.6	4
มากกว่า 30,000 บาท	1	0.3	5
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเงินเดือน 4,000 – 7,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 79.1 รองลงมา คือ มีเงินเดือน 7,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 14.3 และมีเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 5.7

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
พนักงานรายเดือน	107	30.6	2
พนักงานรายวัน	243	69.4	1
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 69.4 และเป็นพนักงานรายเดือน ร้อยละ 30.6

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกงาน

แผนก	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ฝ่ายสำนักงาน	25	7.1	3
ฝ่ายผลิต	212	60.6	1
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	20	5.7	4
ฝ่าย R&D	10	2.9	6
ฝ่ายเอกสารและข้อมูล	8	2.3	7
ฝ่ายวิศวกรรม	14	4.0	5
ฝ่ายคลังสินค้า	5	1.4	8
ฝ่ายรับจ้างเหมา	56	16.0	2
รวม	350	100.0	

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกฝ่ายผลิต ร้อยละ 60.6 รองลงมา คือ อยู่ในแผนกฝ่ายรับจ้างเหมา ร้อยละ 16.0 และอยู่ในแผนกฝ่ายสำนักงาน ร้อยละ 7.1

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามการย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์การ ก่อนที่จะมาทำงานที่ บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

การย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์การ	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่เคยย้าย	149	42.6	2
เคยย้าย	201	57.4	1
รวม	320	100.0	

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์การ ร้อยละ 57.4 และไม่เคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์การ ร้อยละ 42.6

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร ก่อนที่จะมาทำงานที่บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

จำนวนครั้งที่เคยย้ายสถานที่ทำงานหรือองค์กร	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
1 ครั้ง	158	78.6	1
2 ครั้ง	24	11.9	2
3 ครั้ง	6	3.0	4
4 ครั้ง	9	4.5	3
5 ครั้ง	4	2.0	5
รวม	201*	100.0	

*หมายเหตุ

1. ผู้ตอบจำนวน 201 คน
2. ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานที่เคยย้ายสถานที่ทำงานส่วนใหญ่เคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร มาแล้ว 1 ครั้ง ร้อยละ 78.6 รองลงมา คือ เคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร มาแล้ว 2 ครั้ง ร้อยละ 11.9 และเคยย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร มาแล้ว 4 ครั้ง ร้อยละ 4.5

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามสาเหตุของการย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร ก่อนที่จะมาทำงานที่
บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

สาเหตุการย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กรเดิม	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน			
-ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่	57	16.3	2
-โอกาสในการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	68	19.4	1
-ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน	40	11.4	4
-ไม่มีโอกาสเรียนรู้งานมากขึ้น	45	12.9	3
-ไม่มีการรับรู้ในผลสำเร็จของงาน	21	6.0	5
รวม	231	66.0	
ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย			
-งานที่ทำเกินความสามารถ	37	10.6	3
-ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ	66	18.9	1
-งานที่ได้รับมอบหมายไม่น่าสนใจ	27	7.7	4
-ขาดอิสระในการทำงาน เช่น ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้, ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัด	63	18.0	2
-ไม่มีโอกาสได้ร่วมรับผิดชอบในงาน	7	2.0	5
รวม	200	57.2	
ด้านนโยบายและการดำเนินงานของบริษัท			
-ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	85	24.3	2
-ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสั่งงาน หรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน	100	28.6	1
รวม	185	52.9	
ด้านรายได้และสวัสดิการ			
-เงินเดือนน้อยเกินไป	73	20.9	2
-สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ น้อย (โบนัส ค่าอาหาร ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น)	142	40.6	1
รวม	215	61.5	

ตารางที่ 12 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามสาเหตุของการย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร ก่อนที่จะมาทำงานที่บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด

สาเหตุการย้ายสถานที่ทำงาน หรือองค์กร	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านสถานที่ทำงาน			
-สถานที่ทำงานอับมืด	40	11.4	3
-สถานที่ทำงานมีเสียงดัง	88	25.1	1
-สถานที่ทำงานมีสกปรก มีฝุ่นละออง	51	14.6	2
-สถานที่ทำงานมีสารพิษมาก	39	11.1	4
รวม	218	62.2	
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในบริษัท			
-ไม่พอใจหัวหน้างาน	57	16.3	2
-ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	58	16.6	1
รวม	115	32.9	
ด้านการตัดสินใจของบริษัท			
-บริษัทล้มเลิกกิจการ	30	8.6	
รวม	30	8.6	
ด้านชีวิตส่วนตัว			
-ครอบครัวมีการโยกย้ายที่อยู่อาศัย	66	18.9	1
-ครอบครัวไม่สนับสนุนให้ทำงาน	25	7.1	2
รวม	91	26.0	
ด้านอื่น ๆ			
-ต้องการ โอกาสเพื่อศึกษาต่อ	3	0.9	
รวม	3	0.9	

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานที่เคยย้ายสถานที่ทำงานส่วนใหญ่มีสาเหตุการย้ายสถานที่ทำงานหรือองค์กรเดิม ดังนี้

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีสาเหตุ คือ โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งมีน้อยมากที่สุด ร้อยละ 19.4

ด้านการทำงานและงานที่ได้รับมอบหมาย มีสาเหตุ คือ ต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถมากที่สุด ร้อยละ 18.9

ด้านนโยบายและการดำเนินงานของบริษัท มีสาเหตุ คือ ไม่มีการจัดทำ
ระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน
มากที่สุด ร้อยละ 28.6

ด้านรายได้และสวัสดิการ มีสาเหตุ คือ สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ น้อย
มากที่สุด ร้อยละ 40.6

ด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุ คือ สถานที่ทำงานมีเสียงดังมากที่สุด ร้อยละ
25.1

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในบริษัท มีสาเหตุ คือ ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน
มากที่สุด ร้อยละ 16.6

ด้านการตัดสินใจของบริษัท มีสาเหตุ คือ บริษัทล้มเลิกกิจการ ร้อยละ 8.6

ด้านชีวิตส่วนตัว มีสาเหตุ คือ ครอบครัวมีการโยกย้ายที่อยู่อาศัยมากที่สุด
ร้อยละ 18.9

ด้านอื่น ๆ มีสาเหตุ คือ ต้องการโอกาสเพื่อศึกษาต่อมากที่สุด ร้อยละ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับระดับความสำคัญของพนักงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	28 8.0	22 6.3	242 69.1	58 16.6	0 0.0	350 100.0	3.06 ปานกลาง	4
2. ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	4 1.1	26 7.4	227 64.9	81 23.1	12 3.4	350 100.0	2.80 ปานกลาง	7
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	8 2.3	41 11.7	253 72.3	44 12.6	4 1.1	350 100.0	3.01 ปานกลาง	6
4. ด้านสภาพการทำงาน	16 4.6	37 10.6	249 71.1	48 13.7	0 0.0	350 100.0	3.06 ปานกลาง	4
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	24 6.9	109 31.1	100 28.6	106 30.3	11 3.1	350 100.0	3.08 ปานกลาง	3
6. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	19 5.4	63 18.0	226 64.6	42 12.0	0 0.0	350 100.0	3.17 ปานกลาง	1
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	33 9.4	64 18.3	130 37.1	123 35.1	0 0.0	350 100.0	3.02 ปานกลาง	5
8. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	6 1.7	33 9.4	268 76.6	43 12.3	0 0.0	350 100.0	3.01 ปานกลาง	6
9. ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	24 6.9	30 8.6	230 65.7	60 17.1	6 1.7	350 100.0	3.02 ปานกลาง	5
10. ด้านความมั่นคงของการทำงาน	22 6.3	61 17.4	220 62.9	43 12.3	4 1.1	350 100.0	3.15 ปานกลาง	2

ตารางที่ 13 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	ค่าเฉลี่ยแปลผล	ลำดับที่
11. ด้านความสัมพันธ์	12 3.4	111 31.7	150 42.9	77 22.0	0 0.0	350 100.0	3.17 ปานกลาง	1
12. ด้านการยอมรับนับถือ	28 8.0	33 9.4	197 56.3	92 26.3	0 0.0	350 100.0	2.99 ปานกลาง	7
13. ด้านความชอบในงาน	22 6.3	62 17.7	153 43.7	109 31.1	4 1.1	350 100.0	2.97 ปานกลาง	8
14. ด้านความรับผิดชอบ	10 2.9	40 11.4	185 52.9	39 11.1	76 21.7	350 100.0	2.63 ปานกลาง	12
15. ด้านความก้าวหน้าในงาน	26 7.4	19 5.4	225 64.3	76 21.7	4 1.1	350 100.0	2.96 ปานกลาง	9
16. ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	23 6.6	18 5.1	219 62.6	64 18.3	26 7.4	350 100.0	2.85 ปานกลาง	10
ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวม							2.99 ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้ง 16 ปัจจัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor)		
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.06	ปานกลาง
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.80	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.01	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.08	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.17	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.02	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.01	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.02	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	3.15	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.04	ปานกลาง
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)		
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.17	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	2.99	ปานกลาง
ด้านความชอบในงาน	2.97	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	2.63	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.96	ปานกลาง
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	2.93	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวม	2.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 รายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04

โดยปัจจัยย่อยที่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 ตามลำดับ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93

โดยปัจจัยย่อยที่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และด้านความชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
แบ่งตามเพศที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.14	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
2. ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.82	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.96	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
4. ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	3.04	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.15	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
7. ด้านชีวิตส่วนตัว	2.92	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	2.92	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
9. ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.92	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง
10. ด้านความมั่นคงของการทำงาน	3.06	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง
11. ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.14	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
12. ด้านการยอมรับนับถือ	3.02	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง
13. ด้านความชอบในงาน	2.87	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
14. ด้านความรับผิดชอบ	2.53	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
15. ด้านความก้าวหน้าในงาน	2.90	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
16. ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน	2.75	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.94	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 โดยที่เพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94 ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

พนักงานเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.14 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04

พนักงานเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 รองลงมา คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลและด้านการมีโอกาสดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.18 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แบ่งตามอายุการทำงานในบริษัท องค์กรนี้ห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน					รวม
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.99 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	3.44 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.79 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.38 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.96 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.11 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.07 ปานกลาง	3.13 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	3.06 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.19 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.14 ปานกลาง	2.91 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.87 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.29 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.02 ปานกลาง	2.49 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	2.38 ปานกลาง	3.21 ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.06 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.92 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของ การทำงาน	3.19 ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.48 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.19 ปานกลาง	2.98 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง

ตารางที่ 16 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แบ่งตามอายุการทำงานในบริษัท องค์กรนี้ห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงาน					รวม
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.14 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่อง และชมเชย จากผู้อื่น	2.87 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.93 ปานกลาง	2.38 น้อย	3.75 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.02 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.01 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.06 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.12 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน	3.19 ปานกลาง	3.16 ปานกลาง	3.33 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง
ด้านการมีโอกาสดำเนินการ	3.19 ปานกลาง	3.23 ปานกลาง	3.30 ปานกลาง	3.08 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.91 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	3.37 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	3.17 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่าง ๆ กัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามแต่ละอายุการทำงานได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.91 โดยด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสดำเนินการ ให้ความสำคัญในระดับเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 รองลงมา คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1-3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 และด้านการมีโอกาสดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง โดยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 และด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมฤทธิ์ผล ให้ความสำคัญในระดับเท่ากัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 รองลงมา คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
แบ่งตามแผนการทำงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	แผนงาน								รวม
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ด้านนโยบายการ บริหารของบริษัท	3.12 ปาน กลาง	3.03 ปาน กลาง	2.40 น้อย	4.40 มาก	4.25 มาก	2.57 ปานกลาง	4.00 มาก	2.98 ปาน กลาง	3.06 ปาน กลาง
ด้านการสอนและ แนะนำเทคนิค	3.00 ปาน กลาง	2.67 ปาน กลาง	2.20 น้อย	3.60 มาก	4.49 มาก	2.57 ปานกลาง	4.00 มาก	2.96 ปาน กลาง	2.80 ปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา	3.24 ปาน กลาง	2.67 ปาน กลาง	3.45 ปานกลาง	3.80 มาก	4.75 มากที่สุด	2.43 น้อย	4.00 มาก	2.98 ปาน กลาง	3.01 ปาน กลาง
ด้านสภาพการ ทำงาน	3.20 ปาน กลาง	2.88 ปาน กลาง	2.80 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	2.64 ปานกลาง	3.80 มาก	3.52 มาก	3.06 ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.96 ปาน กลาง	2.98 ปาน กลาง	2.45 น้อย	4.40 มาก	3.50 มาก	2.50 ปานกลาง	4.20 มาก	3.86 มาก	3.08 ปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์ อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน	2.96 ปาน กลาง	2.97 ปาน กลาง	3.20 ปานกลาง	4.20 มาก	4.00 มาก	2.64 ปานกลาง	4.20 มาก	2.64 ปาน กลาง	2.99 ปาน กลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.00 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	3.49 ปานกลาง	4.80 มากที่สุด	4.25 มาก	2.71 ปานกลาง	4.00 มาก	3.05 ปาน กลาง	2.97 ปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์ อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.28 ปาน กลาง	2.41 ปาน กลาง	2.70 ปานกลาง	4.50 มาก	4.00 มาก	3.00 ปานกลาง	4.00 มาก	2.38 ปาน กลาง	2.63 ปาน กลาง
ด้านตำแหน่ง หน้าที่การงาน	2.76 ปาน กลาง	2.73 ปาน กลาง	2.60 ปานกลาง	4.80 มากที่สุด	4.00 มาก	2.71 ปานกลาง	4.40 มาก	3.52 มาก	2.96 ปาน กลาง
ด้านความมั่นคง ของการทำงาน	2.60 ปาน กลาง	2.63 ปาน กลาง	2.55 ปานกลาง	4.20 มาก	3.75 ปาน กลาง	2.36 ปานกลาง	4.60 มากที่สุด	3.52 มาก	2.85 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย	3.12 ปาน กลาง	2.83 ปาน กลาง	2.93 ปานกลาง	4.30 มาก	4.06 มาก	2.71 ปานกลาง	4.06 มาก	3.18 ปาน กลาง	3.00 ปาน กลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ) ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสำคัญของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
แบ่งตามแผนการทำงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	แผนงาน								รวม
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ด้านความ สัมฤทธิ์ผล	3.60 มาก	3.01 ปาน กลาง	3.45 น้อย	4.20 มาก	4.00 มาก	3.29 ปานกลาง	3.80 มาก	3.09 ปาน กลาง	3.17 ปาน กลาง
ด้านการได้รับ การยอมรับ นับถือ ยกย่อง และ ชมเชยจากผู้อื่น	3.40 ปาน กลาง	2.84 ปาน กลาง	3.30 ปานกลาง	4.60 มากที่สุด	4.25 มาก	3.21 ปานกลาง	3.60 มาก	2.86 ปาน กลาง	3.02 ปาน กลาง
ด้านลักษณะ ของงานที่ทำ	2.84 ปาน กลาง	2.91 ปาน กลาง	3.55 ปานกลาง	4.00 มาก	4.00 มาก	2.71 ปานกลาง	3.20 ปาน กลาง	3.00 ปาน กลาง	3.01 ปาน กลาง
ด้านความ รับผิดชอบ	3.12 ปาน กลาง	2.80 ปาน กลาง	2.70 ปานกลาง	4.40 มาก	3.75 มาก	2.71 ปานกลาง	4.40 มาก	3.52 มาก	3.02 ปาน กลาง
ด้าน ความก้าวหน้า ในหน้าที่งาน	3.40 ปาน กลาง	2.98 ปาน กลาง	2.95 ปานกลาง	4.20 มาก	3.75 มาก	2.64 ปานกลาง	4.60 มากที่สุด	3.52 มาก	3.15 ปาน กลาง
ด้านการมี โอกาสก้าวหน้า	3.40 ปาน กลาง	2.98 ปาน กลาง	3.10 ปานกลาง	4.60 มากที่สุด	4.25 มาก	2.64 ปานกลาง	4.20 มาก	3.43 ปาน กลาง	3.17 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.96 ปาน กลาง	2.97 ปาน กลาง	3.20 ปานกลาง	4.20 มาก	4.00 มาก	2.64 ปานกลาง	4.20 มาก	2.64 ปาน กลาง	2.99 ปาน กลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่แบ่งตามแผนการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
จูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยสามารถแบ่งเป็น
รายละเอียดตามแต่ละแผนการทำงานได้ดังนี้

พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 โดยด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.40 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 โดยด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03 รองลงมา คือ ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 และด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ 2.98 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 โดยด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.45 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่าย R&D ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.60 รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านค่าตอบแทน และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.40 และด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.20 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายเอกสารและข้อมูล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 รองลงมา คือ ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 และด้านนโยบายการบริหารของบริษัท และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.25 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายวิศวกรรม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.64 โดยด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.21 และด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.71 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายคลังสินค้า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.60 รองลงมา คือ

ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.40 ด้านค่าตอบแทนและด้านการมีโอกาสดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

พนักงานที่อยู่ฝ่ายรับจ้างเหมา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.64 โดยด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และด้านการมีโอกาสดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 18 ถึง 39)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance Factors)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท								
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทสามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานได้ว่าบริษัทกำลังก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม	0 0.0	95 27.1	101 28.9	124 35.4	30 8.6	350 100.0	2.75 ปานกลาง	5
2. ทีมผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวเพื่อให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและสามารถประสบความสำเร็จในอนาคต	0 0.0	25 7.1	189 54.0	86 24.6	50 14.3	350 100.0	2.54 ปานกลาง	8
3. นโยบายการบริหารงานของบริษัทสามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	0 0.0	13 3.7	170 48.6	128 36.6	39 11.1	350 100.0	2.45 น้อย	9
4. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	0 0.0	37 10.6	227 64.9	52 14.9	34 9.7	350 100.0	2.76 ปานกลาง	4
5. การชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	6 1.7	35 10.0	153 43.7	114 32.6	42 12.0	350 100.0	2.57 ปานกลาง	7
6. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	10 2.9	31 8.9	226 64.6	51 14.6	32 9.1	350 100.0	2.82 ปานกลาง	2
7. ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	6 1.7	20 5.7	187 53.4	99 28.3	38 10.9	350 100.0	2.59 ปานกลาง	6
8. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง	6 1.7	26 7.4	232 66.3	54 15.4	32 9.1	350 100.0	2.77 ปานกลาง	3
9. มีการจัดทาระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	6 1.7	139 39.7	133 38.0	38 10.9	34 9.7	350 100.0	3.13 ปานกลาง	1
รวม							2.71 ปานกลาง	

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.13 ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 และการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ยแปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค								
1. มีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำ ทั้งก่อนการเริ่มงานและระหว่างการทำงาน	8 2.3	24 6.9	193 55.1	93 26.6	32 9.1	350 100.0	2.67 ปานกลาง	2
2. มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน	8 2.3	40 11.4	140 40.0	152 43.4	10 2.9	350 100.0	2.67 ปานกลาง	2
3. เจ้าหน้าที่สอนงาน / เจ้าหน้าที่อบรม เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	26 7.4	26 7.4	160 45.7	136 38.9	2 0.6	350 100.0	2.82 ปานกลาง	1
รวม							2.72 ปานกลาง	

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องเจ้าหน้าที่สอนงาน / เจ้าหน้าที่อบรมเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 มีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำทั้งก่อนการเริ่มงานและระหว่างการทำงาน และมีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.67

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								
1. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4 1.1	88 25.1	111 31.7	147 42.0	0 0.0	350 100.0	2.85 ปานกลาง	4
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับวิธีการบังคับใช้มาตรฐานทางวินัยและการลงโทษ	0 0.0	96 27.4	133 38.0	121 34.6	0 0.0	350 100.0	2.93 ปานกลาง	2
3. พนักงานได้รับการประเมินผลงานอย่างถูกต้องเป็นธรรม	0 0.0	130 37.1	86 24.6	128 36.6	6 1.7	350 100.0	2.97 ปานกลาง	1
4. ปัจจุบันผู้บริหารยังคงให้สิ่งที่ตรงกับความคาดหวังของพนักงาน	0 0.0	87 24.9	170 48.6	61 17.4	32 9.1	350 100.0	2.89 ปานกลาง	3
5. ความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	0 0.0	80 22.9	132 37.7	98 28.0	40 11.4	350 100.0	2.72 ปานกลาง	6
6. ผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	0 0.0	67 19.1	166 47.4	81 23.1	36 10.3	350 100.0	2.75 ปานกลาง	5
รวม							2.85 ปานกลาง	

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องพนักงานได้รับการประเมินผลงานอย่างถูกต้องเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับวิธีการบังคับใช้มาตรฐานทางวินัยและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 และปัจจุบันผู้บริหารยังคงให้สิ่งที่ตรงกับความคาดหวังของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการ
ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านสภาพการทำงาน								
1. ปัจจุบันปริมาณงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีปริมาณเพิ่มขึ้น	51 14.6	31 8.9	125 35.7	107 30.6	36 10.3	350 100.0	2.87 ปานกลาง	7
2. ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสม	12 3.4	74 21.1	174 49.7	60 17.1	30 8.6	350 100.0	2.94 ปานกลาง	6
3. แสงสว่างและอากาศถ่ายเทมีความเหมาะสม	10 2.9	44 12.6	117 33.4	145 41.4	34 9.7	350 100.0	2.57 ปานกลาง	8
4. มีความปลอดภัยในการทำงาน	12 3.4	113 32.3	125 35.7	68 19.4	32 9.1	350 100.0	3.01 ปานกลาง	5
5. ขนาดของอาคาร ห้องทำงานมีความเหมาะสม	6 1.7	93 26.6	165 47.1	46 13.1	40 11.4	350 100.0	2.94 ปานกลาง	6
6. สภาพการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	40 11.4	93 26.6	163 46.6	24 6.9	30 8.6	350 100.0	3.25 ปานกลาง	1
7. สภาพการทำงานมีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน	6 1.7	119 34.0	157 44.9	38 10.9	30 8.6	350 100.0	3.09 ปานกลาง	3
8. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีมากเพียงพอ	15 4.3	95 27.1	166 47.4	33 9.4	41 11.7	350 100.0	3.03 ปานกลาง	4
9. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของหน่วยงานได้รับการบำรุงรักษาพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	43 12.3	87 24.9	122 34.9	94 26.9	4 1.1	350 100.0	3.20 ปานกลาง	2
รวม							2.99 ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจุน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.25 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของหน่วยงานได้รับการบำรุงรักษาพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และสภาพการทำงานมีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน :เงินเดือน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน								
: เงินเดือน								
1. เงินเดือนของท่านที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของบริษัทเป็นที่น่าพอใจ	6 1.7	55 15.7	216 61.7	34 9.7	39 11.1	350 100.0	2.87 ปานกลาง	1
2. การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ผ่านมาจากพนักงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ	34 9.7	73 20.9	90 25.7	108 30.9	45 12.9	350 100.0	2.84 ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	6 1.7	92 26.3	65 18.6	170 48.6	17 4.9	350 100.0	2.71 ปานกลาง	3
รวม							2.81 ปานกลาง	

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจุน ด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องเงินเดือนของท่านที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของบริษัทเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ผ่านมาจากพนักงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.84 และท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาของการเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน								
: สวัสดิการ								
4. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต/ การตรวจสุขภาพประจำปี	6 1.7	15 4.3	173 49.4	109 31.1	47 13.4	350 100.0	2.50 ปานกลาง	4
5. สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	0 0.0	19 5.4	147 42.0	129 36.9	55 15.7	350 100.0	2.37 น้อย	5
6. สวัสดิการด้านค่าทำศพ	0 0.0	47 13.4	132 37.7	121 34.6	50 14.3	350 100.0	2.50 ปานกลาง	9
7. สวัสดิการด้านการเดินทางมีรถรับ-ส่ง	28 8.0	8 2.3	240 68.6	30 8.6	44 12.6	350 100.0	2.85 ปานกลาง	1
8. สวัสดิการด้านร้านอาหารในองค์กร	0 0.0	36 10.3	252 72.0	20 5.7	42 12.0	350 100.0	2.81 ปานกลาง	2
9. สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	6 1.7	6 1.7	255 72.9	51 14.6	32 9.1	350 100.0	2.72 ปานกลาง	3
รวม							2.63 ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจุน ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่อง สวัสดิการด้านการเดินทาง มีรถรับ-ส่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 และสวัสดิการด้านร้านอาหารในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 และสวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงานที่ตอบ
แบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน :สิทธิในการลา/ วันหยุด

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน								
: สิทธิในการลา/ วันหยุด	4	72	174	62	38	350	2.83	1
10. การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	1.1	20.6	49.7	17.7	10.9	100.0	ปานกลาง	
11. การให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี	0	81	164	57	48	350	2.79	2
หยุดประจำปี หยุดพักผ่อน หยุดตาม ประเพณี	0.0	23.1	46.9	16.3	13.7	100.0	ปานกลาง	
รวม							2.81	
							ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่
พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องการให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 และการให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี หยุดประจำปี หยุดพักผ่อน
หยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
1. ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความเป็นกันเอง	0 0.0	38 10.9	185 52.9	95 27.1	32 9.1	350 100.0	2.65 ปานกลาง	3
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงานให้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	6 1.7	122 34.9	109 31.1	81 23.1	32 9.1	350 100.0	2.97 ปานกลาง	1
3. การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบ ปัญหาการทำงาน	6 1.7	118 33.7	76 21.7	118 33.7	32 9.1	350 100.0	2.85 ปานกลาง	2
4. การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็น/ รับฟังซึ่งกันและกัน	10 2.9	82 23.4	50 14.3	178 50.9	30 8.6	350 100.0	2.61 ปานกลาง	5
5. การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	10 2.9	36 10.3	153 43.7	121 34.6	30 8.6	350 100.0	2.64 ปานกลาง	4
รวม							2.75 ปานกลาง	

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดจูงใจช่วยลดความไม่
พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องการให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน
และกันในการทำงานให้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 การปรึกษาหารือ
ระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 และความสนิทสนม ความจริงใจ
และความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.65

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านชีวิตส่วนตัว								
1. ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว เป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน	43 12.3	100 28.6	101 28.9	76 21.7	30 8.6	350 100.0	3.14 ปานกลาง	2
2. มีความผูกพันต่อที่ทำงานมากเพียง พอที่จะรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	19 5.4	191 54.6	24 6.9	114 32.6	2 0.6	350 100.0	3.32 ปานกลาง	1
3. ความสะดวกสบายในการเดินทาง มาทำงาน	23 6.6	135 38.6	59 16.9	101 28.9	32 9.1	350 100.0	3.05 ปานกลาง	3
4. สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน การทำงานให้กับองค์กร	14 4.0	85 24.3	91 26.0	128 36.6	32 9.1	350 100.0	2.77 ปานกลาง	4
รวม							3.07 ปานกลาง	

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจช่วยลดความไม่
พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับ
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องมีความผูกพันต่อที่ทำงานมาก
เพียงพอที่จะรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ความรัก ความอบอุ่นใน
ครอบครัวเป็นผลให้มีความพร้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 และ ความ
สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.05

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านบังคับบัญชา

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการบังคับบัญชา								
1. ความชัดเจนในการสั่งงานหรือ การมอบหมายงาน	34 9.7	71 20.3	95 27.1	120 34.3	30 8.6	350 100.0	2.88 ปานกลาง	1
2. วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	6 1.7	54 15.4	151 43.1	109 31.1	30 8.6	350 100.0	2.71 ปานกลาง	2
3. การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือ ผู้บังคับบัญชา	12 3.4	26 7.4	148 42.3	164 46.9	0 0.0	350 100.0	2.67 ปานกลาง	3
รวม							2.75 ปานกลาง	

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่
พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค่าจุน ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.75

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความชัดเจนในการสั่งงาน
หรือการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ
ผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71 และการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน
จากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.67

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน								
1. ตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	6 1.7	56 16.0	140 40.0	118 33.7	30 8.6	350 100.0	2.69 ปานกลาง	1
2. ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	12 3.4	46 13.1	140 40.0	116 33.1	36 10.3	350 100.0	2.66 ปานกลาง	2
3. การได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	12 3.4	18 5.1	168 48.0	120 34.3	32 9.1	350 100.0	2.59 ปานกลาง	4
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	10 2.9	24 6.9	171 48.9	109 31.1	36 10.3	350 100.0	2.61 ปานกลาง	3
รวม							2.64 ปานกลาง	

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69 ความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.64

ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงของการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความมั่นคงของการทำงาน								
1. ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4 1.1	37 10.6	139 39.7	127 36.3	43 12.3	350 100.0	2.52 ปานกลาง	2
2. ความมั่นคงและความเจริญเติบโตของ องค์กรในการดำเนินกิจการ	10 2.9	67 19.1	119 34.0	124 35.4	30 8.6	350 100.0	2.72 ปานกลาง	1
รวม							2.62 ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจช่วยลดความไม่
พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.62

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความมั่นคงและความ
เจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72 และความมั่นคงและความ
เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานทุกด้านของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.71	ปานกลาง	7
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.72	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.85	ปานกลาง	3
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง	2
ด้านค่าตอบแทน	2.71	ปานกลาง	7
: เงินเดือน	2.81	ปานกลาง	4
: สวัสดิการ	2.63	ปานกลาง	9
: สิทธิในการลา / วันหยุด	2.81	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.75	ปานกลาง	5
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.07	ปานกลาง	1
ด้านการบังคับบัญชา	2.75	ปานกลาง	5
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.64	ปานกลาง	8
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	2.62	ปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.78	ปานกลาง	

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 โดยด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 ตามลำดับ

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

ตารางที่ 31 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความสัมฤทธิ์ผล

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความสัมฤทธิ์ผล								
1. การได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน	6 1.7	44 12.6	163 46.6	107 30.6	30 8.6	350 100.0	2.68 ปานกลาง	3
2. ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	0 0.0	50 14.3	157 44.9	143 40.9	0 0.0	350 100.0	2.73 ปานกลาง	2
3. การได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญห在工作上	6 1.7	40 11.4	98 28.0	170 48.6	36 10.3	350 100.0	2.46 น้อย	4
4. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	10 2.9	45 12.9	158 45.1	129 36.9	8 2.3	350 100.0	2.77 ปานกลาง	1
รวม							2.66 ปานกลาง	

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผล โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66 พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.73 และการได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68

ตารางที่ 32 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
ด้านการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น								
1. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	54 15.4	30 8.6	149 42.6	87 24.9	30 8.6	350 100.0	2.97 ปานกลาง	1
2. การได้รับการยกย่องและชมเชย ภายในองค์กร	0 0.0	58 16.6	169 48.3	92 26.3	31 8.9	350 100.0	2.73 ปานกลาง	4
3. การได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	6 1.7	32 9.1	160 45.7	117 33.4	35 10.0	350 100.0	2.59 ปานกลาง	6
4. การได้รับการยอมรับและจากเพื่อน ร่วมงาน	34 9.7	48 13.7	145 41.4	93 26.6	30 8.6	350 100.0	2.89 ปานกลาง	2
5. การได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน	20 5.7	64 18.3	136 38.9	100 28.6	30 8.6	350 100.0	2.84 ปานกลาง	3
6. มีรางวัลตอบแทนความคิดความชอบใน ผลการปฏิบัติงาน	0 0.0	57 16.3	137 39.1	109 31.1	47 13.4	350 100.0	2.58 ปานกลาง	7
7. การได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก	0 0.0	75 21.4	126 36.0	118 33.7	31 8.9	350 100.0	2.70 ปานกลาง	5
รวม							2.76 ปานกลาง	

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมฤทธิ์ผล โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.66

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องความมีเกียรติและศักดิ์ศรีใน
อาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 การได้รับการยอมรับและจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89
และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.84

ตารางที่ 33 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยุงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยุงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ								
1. มีความชอบและภาคภูมิใจในงาน	6	44	170	98	32	350	2.70	
	1.7	12.6	48.6	28.0	9.1	100.0	ปานกลาง	
	รวม						2.70	
							ปานกลาง	

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการ
ทำงานหรือปัจจัยุงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
2.70

ตารางที่ 34 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
ด้านความรับผิดชอบในงาน								
1. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ	0 0.0	68 19.4	113 32.3	147 42.0	22 6.3	350 100.0	2.65 ปานกลาง	7
2. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	0 0.0	45 12.9	161 46.0	144 41.1	0 0.0	350 100.0	2.72 ปานกลาง	4
3. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม	0 0.0	33 9.4	183 52.3	134 38.3	0 0.0	350 100.0	2.71 ปานกลาง	5
4. การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	20 5.7	20 5.7	199 56.9	109 31.1	2 0.6	350 100.0	2.85 ปานกลาง	1
5. โอกาสในการแสดงความสามารถในงาน ที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4 1.1	66 18.9	145 41.4	133 38.0	2 0.6	350 100.0	2.82 ปานกลาง	2
6. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีโอกาสได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4 1.1	58 16.6	114 32.6	174 49.7	0 0.0	350 100.0	2.69 ปานกลาง	6
7. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ที่ได้ศึกษามา	8 2.3	34 9.7	229 65.4	19 5.4	60 17.1	350 100.0	2.75 ปานกลาง	3
รวม							2.74 ปานกลาง	

จากตารางที่ 34 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.74

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่
สำคัญ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบอย่าง
เต็มกำลังความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงตามความรู้ที่ได้
ศึกษามา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
1. ได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ สร้างประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4 1.1	80 22.9	199 56.9	25 7.1	42 12.0	350 100.0	2.94 ปานกลาง	1
2. การได้รับการศึกษาต่อและดูงาน	4 1.1	96 27.4	112 32.0	120 34.3	18 5.1	350 100.0	2.85 ปานกลาง	2
3. การได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง	10 2.9	62 17.7	197 56.3	25 7.1	56 16.0	350 100.0	2.84 ปานกลาง	3
รวม							2.88 ปานกลาง	

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน
ความรู้และทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.94 การได้รับการศึกษาต่อและดูงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85 และ การได้รับการ
เลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88

ตารางที่ 36 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยุงใจในการทำงาน
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยุงใจ	ระดับความพึงพอใจ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า								
1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	4 1.1	56 16.0	190 54.3	41 11.7	59 16.9	350 100.0	2.73ปาน กลาง	1
2. มีความเสมอภาคหรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่ง	4 1.1	53 15.1	112 32.0	115 32.9	66 18.9	350 100.0	2.47 น้อย	2
รวม							2.60 ปานกลาง	

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นใน
การทำงานหรือปัจจัยุงใจ ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 2.60

พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในเรื่องมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือ
เงื่อนไขในการเลื่อนในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.73 และมีความเสมอภาคหรือ
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.47

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านของ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์	2.66	ปานกลาง	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.76	ปานกลาง	2
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.70	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.74	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.88	ปานกลาง	1
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.60	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	2.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจทุกด้าน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

ตารางที่ 38 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปรผล สรุประดับความพึงพอใจ
ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปรผล	ลำดับที่
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance Factor)			
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.71	ปานกลาง	7
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.72	ปานกลาง	6
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.85	ปานกลาง	3
ด้านสภาพการทำงาน	2.99	ปานกลาง	2
ด้านค่าตอบแทน	2.71	ปานกลาง	7
: เงินเดือน	2.81	ปานกลาง	4
: สวัสดิการ	2.63	ปานกลาง	9
: สิทธิในการลา / วันหยุด	2.81	ปานกลาง	4
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.75	ปานกลาง	5
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.07	ปานกลาง	1
ด้านการบังคับบัญชา	2.75	ปานกลาง	5
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.64	ปานกลาง	8
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	2.62	ปานกลาง	10
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.78	ปานกลาง	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)			
ด้านความล้มเหลวที่ผล	2.66	ปานกลาง	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.76	ปานกลาง	2
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.70	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.74	ปานกลาง	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.88	ปานกลาง	1
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.60	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน	2.72	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.23	ปานกลาง	

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจดังนี้

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factor) พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 โดยปัจจัยย่อย คือ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivational Factor) พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72 โดยปัจจัยย่อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

ตารางที่ 39 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจ

ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศที่มีต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.70	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.70	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.84	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.90	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.72	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
: เงินเดือน	2.80	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
: สวัสดิการ	2.60	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
: สิทธิในการลา/ วันหยุด	2.84	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.62	ปานกลาง	2.82	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.97	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	2.61	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.54	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	2.52	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.76	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน						
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	2.58	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.74	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.60	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.72	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.96	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.68	ปานกลาง	2.54	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.69	ปานกลาง	2.77	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจรวม	3.23	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 โดยที่เพศหญิงให้ความพึงพอใจกับปัจจัยเชิงใจรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 มากกว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

พนักงานเพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางเท่ากับในปัจจัยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ 2.84 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74 และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72

พนักงานเพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางเท่ากับในปัจจัยทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.86 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

ตารางที่ 40 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจ

ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แบ่งตามอายุการทำงานในบริษัท องค์กร ห้างเฮ็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน					รวม
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยช่วยลดความ ไม่พึงพอใจ ในการทำงาน						
ด้านนโยบายการ บริหารบริษัท	2.69 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง	2.40 น้อย	3.05 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
ด้านการสอนและ แนะนำเทคนิค	2.70 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.33 น้อย	2.90 ปานกลาง	2.72 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.86 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.03 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.99 ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.66 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง
: เงินเดือน	2.80 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.54 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
: สวัสดิการ	2.52 ปานกลาง	2.68 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง	2.36 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.59 ปานกลาง
: สิทธิในการลา/ วันหยุด	2.78 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.70 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.42 น้อย	3.17 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.96 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.52 ปานกลาง	3.89 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	2.77 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง	2.58 ปานกลาง	2.31 น้อย	3.08 ปานกลาง	2.75 ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่ การงาน	2.64 ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	2.44 ปานกลาง	2.25 น้อย	3.10 ปานกลาง	2.64 ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของ การทำงาน	2.59 ปานกลาง	2.65 ปานกลาง	2.46 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	3.15 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.76 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.77 ปานกลาง

ตารางที่ 40 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจ

ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

แบ่งตามอายุการทำงานในบริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	อายุการทำงาน					รวม
	ต่ำกว่า 1 ปี	มากกว่า 1-3 ปี	มากกว่า 3-5 ปี	มากกว่า 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น ในการทำงาน						
ด้านความสัมพันธ์	2.63 ปานกลาง	2.69 ปานกลาง	2.53 ปานกลาง	2.38 ปานกลาง	3.07 ปานกลาง	2.66 ปานกลาง
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.70 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.25 น้อย	3.15 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	2.69 ปานกลาง	2.67 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.31 น้อย	3.17 ปานกลาง	2.70 ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน	2.71 ปานกลาง	2.79 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.56 ปานกลาง	3.04 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า ในงาน	2.86 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	3.09 ปานกลาง	2.33 น้อย	3.11 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง
ด้านการมีโอกาส ก้าวหน้า	2.60 ปานกลาง	2.62 ปานกลาง	3.05 ปานกลาง	2.30 น้อย	2.94 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	2.71 ปานกลาง	2.78 ปานกลาง	2.63 ปานกลาง	2.35 น้อย	3.17 ปานกลาง	2.94 ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจรวม						3.27 ปานกลาง

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่าง ๆ กัน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.27 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามแต่ละอายุการทำงานได้ดังนี้

พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางในทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.12 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.86 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83

รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 1-3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางในทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.85 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 3-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางในทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.63 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 รองลงมา คือ ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค และด้านค่าตอบแทน:สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.85 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.81 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79 และด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.63

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5-10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.53 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงของการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ผล ด้านรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับน้อย

พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลางในทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 โดยปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.17 ด้านความมั่นคงของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.15 ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.17 รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.11



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามแผนการทำงานที่มีต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน

ปัจจัยมุ่งใจ ในการทำงาน	แผนงาน								
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยช่วยลดความไม่ พึงพอใจ ในการทำงาน									
ด้านนโยบายการบริหาร ของบริษัท	2.60 ปาน กลาง	2.61 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง	3.48 ปาน กลาง	3.55 มาก	2.90 ปานกลาง	2.17 น้อย	2.87 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง
ด้านการสอนและ แนะนำเทคนิค	2.93 ปาน กลาง	2.61 ปาน กลาง	2.60 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.08 ปาน กลาง	2.80 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.90 ปาน กลาง	2.71 ปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.88 ปาน กลาง	2.73 ปาน กลาง	3.05 ปาน กลาง	3.46 ปาน กลาง	3.25 ปาน กลาง	3.02 ปานกลาง	2.43 น้อย	3.04 ปาน กลาง	2.85 ปาน กลาง
ด้านสภาพการทำงาน	2.89 ปาน กลาง	3.83 มาก	2.76 ปาน กลาง	3.53 มาก	3.58 มาก	3.19 ปานกลาง	2.44 น้อย	3.51 มาก	2.99 ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทน	2.59 ปาน กลาง	2.69 ปาน กลาง	2.65 ปาน กลาง	3.32 ปาน กลาง	2.82 ปาน กลาง	2.53 ปานกลาง	2.45 น้อย	2.78 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง
: เงินเดือน	2.48 ปาน กลาง	2.84 ปาน กลาง	2.51 ปาน กลาง	3.13 ปาน กลาง	2.91 ปาน กลาง	2.61 ปานกลาง	2.20 น้อย	2.94 ปาน กลาง	2.80 ปาน กลาง
: สวัสดิการ	2.65 ปาน กลาง	2.53 ปาน กลาง	2.77 ปาน กลาง	3.37 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	2.34 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.58 ปาน กลาง	2.58 ปาน กลาง
: สิทธิในการลา/ วันหยุด	2.52 ปาน กลาง	2.80 ปาน กลาง	2.62 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	2.87 ปาน กลาง	2.78 ปานกลาง	2.60 ปาน กลาง	2.97 ปาน กลาง	2.81 ปาน กลาง

ตารางที่ 41 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามแผนการทำงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	แผนกงาน									รวม
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัจจัยช่วยลดความไม่ พึงพอใจ ในการทำงาน										
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.48 ปาน กลาง	2.55 ปาน กลาง	3.14 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.05 ปาน กลาง	2.85 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.83 ปาน กลาง	2.74 ปาน กลาง	
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.74 มาก	2.91 ปาน กลาง	3.41 ปาน กลาง	3.15 ปาน กลาง	3.50 มาก	3.21 ปานกลาง	1.90 น้อย	3.04 ปาน กลาง	3.07 ปาน กลาง	
ด้านการบังคับบัญชา	2.80 มาก	2.55 ปาน กลาง	3.13 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.41 ปาน กลาง	3.14 ปานกลาง	2.40 ปาน กลาง	3.08 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	
ด้านตำแหน่งหน้าที่การ งาน	2.76 มาก	2.44 ปาน กลาง	3.08 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.37 ปาน กลาง	3.00 ปานกลาง	2.60 ปาน กลาง	2.83 ปาน กลาง	2.63 ปาน กลาง	
ด้านความมั่นคงของ การทำงาน	2.70 มาก	2.46 ปาน กลาง	2.90 ปาน กลาง	4.00 มาก	3.12 ปาน กลาง	2.57 ปานกลาง	2.80 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	2.62 ปาน กลาง	
ค่าเฉลี่ย	2.69 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง	2.71 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.10 ปาน กลาง	2.77 ปานกลาง	2.37 น้อย	2.95 ปาน กลาง	2.77 ปาน กลาง	

ตารางที่ 41 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งตามแผนการทำงานที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	แผนงาน								
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัจจัยที่เป็นตัว กระตุ้น ในการทำงาน									
ด้านความสัมพันธ์ผล	2.98 ปาน กลาง	2.42 ปาน กลาง	3.26 ปาน กลาง	3.90 มาก	3.62 มาก	3.46 มาก	2.60 ปาน กลาง	2.64 ปาน กลาง	2.66 ปาน กลาง
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	3.07 ปาน กลาง	2.65 ปาน กลาง	2.82 ปาน กลาง	3.54 มาก	3.32 ปาน กลาง	3.30 ปานกลาง	2.05 น้อย	2.72 ปาน กลาง	2.76 ปาน กลาง
ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	3.12 ปาน กลาง	2.48 ปาน กลาง	3.00 ปาน กลาง	4.00 มาก	3.25 ปาน กลาง	2.86 ปานกลาง	2.00 น้อย	2.93 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง
ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	3.02 ปาน กลาง	2.59 ปาน กลาง	2.82 ปาน กลาง	4.00 มาก	3.35 ปาน กลาง	3.30 ปานกลาง	2.14 น้อย	2.73 ปาน กลาง	2.74 ปาน กลาง
ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.69 ปาน กลาง	2.90 ปาน กลาง	2.48 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	3.58 มาก	3.33 ปานกลาง	1.60 น้อย	2.80 ปาน กลาง	2.87 ปาน กลาง
ด้านการมีโอกาส ก้าวหน้า	2.52 ปาน กลาง	2.58 ปาน กลาง	1.80 ปาน กลาง	3.00 ปาน กลาง	3.00 ปาน กลาง	3.14 ปานกลาง	2.40 น้อย	2.71 ปาน กลาง	2.59 ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย	2.99 ปาน กลาง	2.59 ปาน กลาง	2.89 ปาน กลาง	3.65 มาก	3.32 ปาน กลาง	3.09 ปานกลาง	1.26 น้อย	2.82 ปาน กลาง	2.74 ปาน กลาง

จากตารางที่ 41 พบว่า พนักงานที่แบ่งตามแผนการทำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงานรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียด
 ตามแต่ละแผนการทำงานได้ดังนี้

พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง
 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 2.59 ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
 3.83

พนักงานที่อยู่ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับ
 ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 ยกเว้นด้านการมีโอกาสก้าวหน้า พนักงานให้ความพึงพอใจ
 ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.80

พนักงานที่อยู่ฝ่าย R&D ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.65 ยกเว้นด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.48 ด้านความสัมพันธ์
 กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32
 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
 3.15 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ฝ่ายเอกสารและข้อมูล ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับ
 ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 ยกเว้นด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
 3.55 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50
 ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 3.58 พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับมาก

พนักงานที่อยู่ฝ่ายวิศวกรรม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง
 มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 โดยทุกปัจจัยให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ฝ่ายคลังสินค้า ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย
 เท่ากับ 1.26 ยกเว้นด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.60 ด้านการ
 บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.60
 ด้านความมั่นคงของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.80 ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ
 2.60 พนักงานให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พนักงานที่อยู่ฝ่ายรับจ้างเหมา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 พนักงานให้ความสนใจพอใจในระดับมาก



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน
บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด รวมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา
ของพนักงาน

กลุ่มที่ 1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 42 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปรผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปรผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท								
1. นโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่สามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานได้ว่าบริษัทกำลังก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม	4 1.1	35 10.0	224 64.0	57 16.3	30 8.6	350 100.0	2.79 ปานกลาง	5
2. ทีมผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมไม่มีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวเพื่อให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและสามารถ ประสบความสำเร็จ	34 9.7	52 14.9	116 33.1	148 42.3	0 0.0	350 100.0	2.92 ปานกลาง	2
3. นโยบายการบริหารงานของบริษัทไม่สามารถสร้างความมั่นใจให้พนักงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4 1.1	41 11.7	197 56.3	78 22.3	30 8.6	350 100.0	2.75 ปานกลาง	6
4. ไม่มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	0 0.0	48 13.7	146 41.7	140 40.0	16 4.6	350 100.0	2.65 ปานกลาง	7
5. ไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง	28 8.0	80 22.9	162 46.3	38 10.9	42 12.0	350 100.0	3.04 ปานกลาง	1
6. ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายของท่าน	28 8.0	23 6.6	123 35.1	136 38.9	40 11.4	350 100.0	2.61 ปานกลาง	9
7. ความไม่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	0 0.0	89 25.4	179 51.1	42 12.0	40 11.4	350 100.0	2.91 ปานกลาง	3
8. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง	20 5.7	20 5.7	164 46.9	104 29.7	42 12.0	350 100.0	2.63 ปานกลาง	8
9. ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน	0 0.0	80 22.9	162 46.3	66 18.9	42 12.0	350 100.0	2.80 ปานกลาง	4
รวม							2.79 ปานกลาง	

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีการชี้แจงนโยบายให้ทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.04 ทีมผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่เหมาะสมไม่มีมีทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวเพื่อให้เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงและสามารถประสบความสำเร็จในอนาคต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 และความไม่ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.91



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 43 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค								
1. ไม่มีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำทั้งก่อนการเริ่มงานและระหว่างการทำงาน	28 8.0	35 10.0	217 62.0	28 8.0	42 12.0	350 100.0	2.94 ปานกลาง	1
2. ไม่มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน	0 0.0	27 7.7	156 44.6	159 45.4	8 2.3	350 100.0	2.58 ปานกลาง	3
3. เจ้าหน้าที่สอนงาน / เจ้าหน้าที่อบรมเป็นผู้ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	0 0.0	81 23.1	164 46.9	67 19.1	38 10.9	350 100.0	2.82 ปานกลาง	2
รวม							2.78 ปานกลาง	

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการสอนและการแนะนำเทคนิค โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำทั้งก่อนการเริ่มงานและระหว่างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94 เจ้าหน้าที่สอนงาน / เจ้าหน้าที่อบรมเป็นผู้ไม่มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 และไม่มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.58

ตารางที่ 44 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								
1. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	0 0.0	32 9.1	239 68.3	79 22.6	0 0.0	350 100.0	2.87 ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญกับวิธีการบังคับใช้มาตรฐานทางวินัยและการลงโทษ	7 2.0	38 10.9	152 43.4	121 34.6	32 9.1	350 100.0	2.62 ปานกลาง	5
3. พนักงานไม่ได้รับการประเมินผลงานอย่างถูกต้องเป็นธรรม	7 2.0	12 3.4	164 46.9	131 37.4	36 10.3	350 100.0	2.49 น้อย	6
4. ปัจจุบันผู้บริหารยังคงไม่ให้สิ่งที่ตรงกับความคิดหวังของพนักงาน	11 3.1	71 20.3	127 36.3	99 28.3	42 12.0	350 100.0	2.74 ปานกลาง	4
5. ไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	28 8.0	51 14.6	121 34.6	112 32.0	38 10.9	350 100.0	2.77 ปานกลาง	3
6. ผู้บังคับบัญชาไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน	35 10.0	24 6.9	219 62.6	32 9.1	40 11.4	350 100.0	2.95 ปานกลาง	1
รวม							2.74 ปานกลาง	

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องผู้บังคับบัญชาไม่มีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 และไม่มีความจริงใจและความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77

ตารางที่ 45 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านสภาพการทำงาน								
1. ปัจจุบันปริมาณงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น	0 0.0	61 17.4	152 43.4	107 30.6	30 8.6	350 100.0	2.70 ปานกลาง	5
2. ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความเหมาะสม	0 0.0	48 13.7	160 45.7	112 32.0	30 8.6	350 100.0	2.65 ปานกลาง	6
3. แสงสว่างและอากาศถ่ายเทไม่มีความเหมาะสม	28 8.0	50 14.3	90 25.7	182 52.0	0 0.0	350 100.0	2.78 ปานกลาง	4
4. ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน	28 8.0	33 9.4	138 39.4	145 41.4	6 1.7	350 100.0	2.81 ปานกลาง	2
5. ขนาดของอาคาร ห้องทำงานไม่มีความเหมาะสม	8 2.3	42 12.0	151 43.1	119 34.0	30 8.6	350 100.0	2.65 ปานกลาง	6
6. สภาพการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ดีขึ้น	0 0.0	26 7.4	141 40.3	141 40.3	42 12.0	350 100.0	2.43 น้อย	8
7. สภาพการทำงานไม่มีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน	20 5.7	58 16.6	119 34.0	147 42.0	6 1.7	350 100.0	2.83 ปานกลาง	1
8. เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานมีน้อยเกินไป	0 0.0	48 13.7	134 38.3	126 36.0	42 12.0	350 100.0	2.54 ปานกลาง	7
9. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของหน่วยงานไม่ได้รับการบำรุงรักษาพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	28 8.0	56 16.0	89 25.4	171 48.9	6 1.7	350 100.0	2.80 ปานกลาง	3
							2.69 ปานกลาง	

จากตารางที่ 45 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงานไม่มีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.81 และเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานของหน่วยงานไม่ได้รับการบำรุงรักษาพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.80

ตารางที่ 46 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน								
: เงินเดือน								
1. เงินเดือนของท่านที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของบริษัทไม่เป็นที่น่าพอใจ	5 1.4	56 16.0	168 48.0	91 26.0	30 8.6	350 100.0	2.76 ปานกลาง	2
2. การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ผ่านมาของพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ	5 1.4	85 24.3	131 37.4	99 28.3	30 8.6	350 100.0	2.82 ปานกลาง	1
3. ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาของการเลื่อนขั้นเงินเดือน	0 0.0	66 18.9	140 40.0	114 32.6	30 8.6	350 100.0	2.69 ปานกลาง	3
รวม							2.76 ปานกลาง	

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ผ่านมาของพนักงานไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 เงินเดือนของท่านที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของบริษัทไม่เป็นที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 และท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาของการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.69

ตารางที่ 47 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ

ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ								
: สวัสดิการ								
4. สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต/การตรวจสุขภาพประจำปี	100 28.6	17 4.9	177 50.6	26 7.4	30 8.6	350 100.0	3.37 ปานกลาง	1
5. สวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	4 1.1	65 18.6	189 54.0	56 16.0	36 10.3	350 100.0	2.84 ปานกลาง	5
6. สวัสดิการด้านค่าทำศพ	0 0.0	69 19.7	209 59.7	36 10.3	36 10.3	350 100.0	2.89 ปานกลาง	4
7. สวัสดิการด้านการเดินทาง มีรถรับ-ส่ง	4 1.1	93 26.6	163 46.6	54 15.4	36 10.3	350 100.0	2.93 ปานกลาง	3
8. สวัสดิการด้านการหาร้านอาหารในองค์กร	4 1.1	21 6.0	243 69.4	52 14.9	30 8.6	350 100.0	2.76 ปานกลาง	6
9. สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่	0 0.0	129 36.9	149 42.6	42 12.0	30 8.6	350 100.0	3.08 ปานกลาง	2
รวม							2.98 ปานกลาง	

จากตารางที่ 47 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.98

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต/การตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 สวัสดิการด้านการจัดงานเลี้ยงประจำปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 และสวัสดิการด้านการเดินทาง มีรถรับ-ส่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93

ตารางที่ 48 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/ วันหยุด

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด								
: สิทธิในการลา/ วันหยุด								
10. การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ	8 2.3	76 21.7	187 53.4	49 14.0	30 8.6	350 100.0	2.95 ปานกลาง	2
11. การให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี หยุดประจำปี หยุดพักผ่อน หยุดตาม ประเพณี	8 2.3	163 46.6	100 28.6	49 14.0	30 8.6	350 100.0	3.20 ปานกลาง	1
รวม							3.08 ปานกลาง	

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08
พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องการให้สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี
หยุดประจำปี หยุดพักผ่อน หยุดตามประเพณี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 การให้สิทธิ ลาป่วย
ลากิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95

ตารางที่ 49 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
1. ไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	28 8.0	45 12.9	110 31.4	129 36.9	38 10.9	350 100.0	2.70 ปานกลาง	3
2. ไม่มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	28 8.0	51 14.6	171 48.9	56 16.0	44 12.6	350 100.0	2.89 ปานกลาง	2
3. ไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	0 0.0	115 32.9	131 37.4	66 18.9	38 10.9	350 100.0	2.92 ปานกลาง	1
4. ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	0 0.0	24 6.9	160 45.7	133 38.0	33 9.4	350 100.0	2.50 ปานกลาง	5
5. ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	0 0.0	20 5.7	236 67.4	61 17.4	33 9.4	350 100.0	2.69 ปานกลาง	4
รวม							2.74 ปานกลาง	

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 ไม่มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานให้เสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.89 และไม่มีความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70

ตารางที่ 50 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านชีวิตส่วนตัว								
1. ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน	28 8.0	76 21.7	167 47.7	61 17.4	18 5.1	350 100.0	3.10 ปานกลาง	1
2. ไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานมากเพียงพอที่จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	48 13.7	47 13.4	164 46.9	75 21.4	16 4.6	350 100.0	3.10 ปานกลาง	1
3. ไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน	0 0.0	28 8.0	231 66.0	75 21.4	16 4.6	350 100.0	2.77 ปานกลาง	3
4. สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจและไม่สนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร	4 1.1	82 23.4	161 46.0	87 24.9	16 4.6	350 100.0	2.92 ปานกลาง	2
รวม							2.97 ปานกลาง	

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีความผูกพันต่อที่ทำงานมากเพียงพอที่จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและความรัก ความอบอุ่นในครอบครัวเป็นผลให้ไม่มีความพร้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.10 และไม่มีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77

ตารางที่ 51 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านการบังคับบัญชา

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการบังคับบัญชา								
1. ไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน	0 0.0	21 6.0	228 65.1	101 28.9	0 0.0	350 100.0	2.77 ปานกลาง	3
2. ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	20 5.7	70 20.0	105 30.0	155 44.3	0 0.0	350 100.0	2.87 ปานกลาง	2
3. ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา	0 0.0	37 10.6	234 66.9	79 22.6	0 0.0	350 100.0	2.88 ปานกลาง	1
รวม							2.84 ปานกลาง	

จากตารางที่ 51 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการบังคับบัญชา โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.84

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.88 ไม่มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 และไม่มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.77

ตารางที่ 52 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน								
1. ตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม	20 5.7	85 24.3	104 29.7	141 40.3	0 0.0	350 100.0	2.95 ปานกลาง	2
2. ไม่มีความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน	72 20.6	62 17.7	152 43.4	64 18.3	0 0.0	350 100.0	3.41 ปานกลาง	1
3. ไม่ได้รับการยอมรับในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	20 5.7	38 10.9	152 43.4	140 40.0	0 0.0	350 100.0	2.82 ปานกลาง	4
4. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0 0.0	66 18.9	197 56.3	87 24.9	0 0.0	350 100.0	2.94 ปานกลาง	3
รวม							3.03 ปานกลาง	

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.03

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีความพอใจในตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ตำแหน่งงานที่ได้รับในปัจจุบันไม่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.95 และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94

ตารางที่ 53 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความมั่นคงของการทำงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความมั่นคงของการทำงาน								
1. ไม่มีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	28 8.0	45 12.9	123 35.1	124 35.4	30 8.6	350 100.0	2.76 ปานกลาง	2
2. ไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโต ขององค์กรในการดำเนินกิจการ	8 2.3	91 26.0	162 46.3	59 16.9	30 8.6	350 100.0	2.97 ปานกลาง	1
รวม							2.86 ปานกลาง	

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงของการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.86

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีความมั่นคงและความเจริญเติบโต
ขององค์กรในการดำเนินกิจการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 และไม่มีความมั่นคงและความ
เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76

ตารางที่ 54 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้านของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.79	ปานกลาง	8
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.78	ปานกลาง	9
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.74	ปานกลาง	11
ด้านสภาพการทำงาน	2.69	ปานกลาง	12
ด้านค่าตอบแทน	2.94	ปานกลาง	5
: เงินเดือน	2.76	ปานกลาง	10
: สวัสดิการ	2.98	ปานกลาง	3
: สิทธิในการลา / วันหยุด	3.08	ปานกลาง	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.74	ปานกลาง	11
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.97	ปานกลาง	4
ด้านการบังคับบัญชา	2.84	ปานกลาง	7
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.03	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	2.86	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานทุกด้าน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.85

กลุ่มที่ 2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยปัจจัยจิตใจในการทำงาน

ตารางที่ 55 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความสัมฤทธิ์ผล

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความสัมฤทธิ์ผล								
1. ไม่มีการใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน	28 8.0	25 7.1	206 58.9	55 15.7	36 10.3	350 100.0	2.87 ปานกลาง	2
2. ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	0 0.0	98 28.0	165 47.1	51 14.6	36 10.3	350 100.0	2.93 ปานกลาง	1
3. การไม่ได้ร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหในงาน	0 0.0	48 13.7	130 37.1	136 38.9	36 10.3	350 100.0	2.54 ปานกลาง	4
4. ไม่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	0 0.0	59 16.9	194 55.4	61 17.4	36 10.3	350 100.0	2.79 ปานกลาง	3
รวม							2.78 ปานกลาง	

จากตารางที่ 55 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านความสัมฤทธิ์ผล โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.78

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.93 การไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 และไม่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79

ตารางที่ 56 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น								
1. ความไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	0 0.0	53 15.1	214 61.1	53 15.1	30 8.6	350 100.0	2.83 ปานกลาง	3
2. การไม่ได้รับการยกย่องและชมเชยภายใน องค์กร	36 10.3	46 13.1	110 31.4	128 36.6	30 8.6	350 100.0	2.80 ปานกลาง	5
3. การไม่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา	0 0.0	49 14.0	215 61.4	56 16.0	30 8.6	350 100.0	2.81 ปานกลาง	4
4. การไม่ได้รับการยอมรับและจากเพื่อน ร่วมงาน	0 0.0	39 11.1	157 44.9	124 35.4	30 8.6	350 100.0	2.59 ปานกลาง	7
5. การไม่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้าน การปฏิบัติงาน	0 0.0	137 39.1	117 33.4	60 17.1	36 10.3	350 100.0	3.01 ปานกลาง	1
6. ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	0 0.0	50 14.3	235 67.1	35 10.0	30 8.6	350 100.0	2.87 ปานกลาง	2
7. การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ภายนอก	0 0.0	80 22.9	97 27.7	137 39.1	36 10.3	350 100.0	2.63 ปานกลาง	6
รวม							2.79 ปานกลาง	

จากตารางที่ 56 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านความความสัมฤทธิ์ผล โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องการไม่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือด้านการ
ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.01 ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน มี
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 และความไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83

ตารางที่ 57 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านลักษณะของงานที่ทำ								
1. ไม่มีความชอบและภาคภูมิใจในงาน	20 5.7	41 11.7	217 62.0	42 12.0	30 8.6	350 100.0	2.94 ปานกลาง	
รวม							2.94 ปานกลาง	

จากตารางที่ 57 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีความชอบและภาคภูมิใจในงาน
มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.94

ตารางที่ 58 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน								
1. ความไม่เหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	0 0.0	72 20.6	134 38.3	114 32.6	30 8.6	350 100.0	2.71 ปานกลาง	4
2. การไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	0 0.0	47 13.4	169 48.3	98 28.0	36 10.3	350 100.0	2.65 ปานกลาง	5
3. ระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความเหมาะสม	28 8.0	45 12.9	121 34.6	120 34.3	36 10.3	350 100.0	2.74 ปานกลาง	3
4. การไม่ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	0 0.0	0 0.0	245 70.0	75 21.4	30 8.6	350 100.0	2.61 ปานกลาง	7
5. ไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	0 0.0	69 19.7	115 32.9	136 38.9	30 8.6	350 100.0	2.64 ปานกลาง	6
6. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0 0.0	38 10.9	221 63.1	55 15.7	36 10.3	350 100.0	2.75 ปานกลาง	2
7. งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษามา	28 8.0	64 18.3	108 30.9	120 34.3	30 8.6	350 100.0	2.83 ปานกลาง	1
รวม							2.70 ปานกลาง	

จากตารางที่ 58 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.70

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงตามความรู้ที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75 และระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.74

ตารางที่ 59 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านความก้าวหน้าในงาน								
1. ไม่ได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ	0 0.0	46 13.1	228 65.1	46 13.1	30 8.6	350 100.0	2.83 ปานกลาง	2
2. การไม่ได้รับการศึกษาคู่มือและคู่มือ	4 9.7	21 6.0	212 60.6	47 13.4	36 10.3	350 100.0	2.91 ปานกลาง	1
3. การไม่ได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง	12 3.4	15 4.3	157 44.9	130 37.1	36 10.3	350 100.0	2.53 ปานกลาง	3
รวม							2.76 ปานกลาง	

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องการไม่ได้รับการศึกษาคู่มือและคู่มือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.91 ไม่ได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 และการไม่ได้รับการเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.53

ตารางที่ 60 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม
ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ระดับปัญหาที่เกิดขึ้น (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ เพียงข้อเดียว)						ค่าเฉลี่ย แปลผล	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม		
ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน								
1. ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข ในการเลื่อนในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	10 2.9	33 9.4	228 65.1	43 12.3	36 10.3	350 100.0	2.82 ปานกลาง	1
2. ไม่มีความเสมอภาค / โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	10 2.9	28 8.0	221 63.1	21 6.0	70 20.0	350 100.0	2.68 ปานกลาง	2
	รวม						2.75 ปานกลาง	

จากตารางที่ 60 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ด้านการมีโอกาสดำเนินงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.75

พนักงานมีปัญหาในระดับปานกลาง ในเรื่องไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไข
ในการเลื่อนในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 และไม่มีความเสมอภาค /
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.68

ตารางที่ 61 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานทุกด้านของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์	2.87	ปานกลาง	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.79	ปานกลาง	3
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.94	ปานกลาง	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.70	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.76	ปานกลาง	4
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.75	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	2.80	ปานกลาง	

จากตารางที่ 61 พบว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้าน
โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.80

ตารางที่ 62 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับที่
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน			
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	2.79	ปานกลาง	8
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.78	ปานกลาง	9
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.74	ปานกลาง	11
ด้านสภาพการทำงาน	2.69	ปานกลาง	12
ด้านค่าตอบแทน	2.94	ปานกลาง	5
: เงินเดือน	2.76	ปานกลาง	10
: สวัสดิการ	2.98	ปานกลาง	3
: สิทธิในการลา / วันหยุด	3.08	ปานกลาง	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.74	ปานกลาง	11
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.97	ปานกลาง	4
ด้านการบังคับบัญชา	2.84	ปานกลาง	7
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.03	ปานกลาง	2
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	2.86	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน	2.85	ปานกลาง	
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน			
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	2.87	ปานกลาง	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.79	ปานกลาง	3
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.94	ปานกลาง	1
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.70	ปานกลาง	6
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.76	ปานกลาง	4
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.75	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน	2.80	ปานกลาง	
ค่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.38	ปานกลาง	

จากตารางที่ 62 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.38 โดยมีรายละเอียดแยกตามปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 2.85 โดยทุกปัจจัยมีปัญหาในระดับปานกลาง

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 2.80 โดยทุกปัจจัยมีปัญหาในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 63 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงใจ

ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ตามแผนการทำงาน

ปัญหาในการทำงาน	แผนกงาน								
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา	รวม
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยช่วยลดความ ไม่พึงพอใจ ในการทำงาน									
ด้านนโยบายการบริหาร ของบริษัท	3.06 ปาน กลาง	2.87 ปาน กลาง	2.76 ปาน กลาง	1.91 น้อย	230 น้อย	2.76 ปานกลาง	3.33 ปาน กลาง	2.51 ปาน กลาง	2.78 ปาน กลาง
ด้านการสอนและ แนะนำเทคนิค	2.96 ปาน กลาง	2.85 ปาน กลาง	2.56 ปาน กลาง	2.40 น้อย	2.33 น้อย	2.90 ปานกลาง	3.80 ปาน กลาง	2.51 ปาน กลาง	2.78 ปาน กลาง
ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.22 ปาน กลาง	2.68 ปาน กลาง	3.15 ปาน กลาง	2.53 ปาน กลาง	2.58 ปาน กลาง	2.73 ปานกลาง	3.20 ปาน กลาง	2.58 ปาน กลาง	2.74 ปาน กลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.20 ปาน กลาง	2.67 ปาน กลาง	3.22 ปาน กลาง	2.75 มาก	2.41 น้อย	2.49 ปานกลาง	3.20 ปาน กลาง	2.32 มาก	2.68 ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.03 ปาน กลาง	2.89 ปาน กลาง	3.40 ปาน กลาง	2.58 ปาน กลาง	3.02 ปาน กลาง	2.79 ปานกลาง	3.40 ปาน กลาง	3.01 ปาน กลาง	2.93 ปาน กลาง
: เงินเดือน	3.30 ปาน กลาง	2.62 ปาน กลาง	3.78 มาก	2.93 ปาน กลาง	3.08 ปาน กลาง	2.71 ปานกลาง	3.40 ปาน กลาง	2.50 ปาน กลาง	2.73 ปาน กลาง
: สวัสดิการ	2.86 ปาน กลาง	2.91 ปาน กลาง	3.05 ปาน กลาง	2.45 น้อย	3.07 ปาน กลาง	2.75 ปานกลาง	4.00 มาก	3.15 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง
: สิทธิในการลา/ วันหยุด	3.08 ปาน กลาง	2.99 ปาน กลาง	3.82 มาก	2.40 น้อย	2.87 ปาน กลาง	2.93 ปานกลาง	3.80 มาก	3.24 ปาน กลาง	3.07 ปาน กลาง

ตารางที่ 63 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ตามแผนการทำงาน

ปัญหา ในการทำงาน	แผนงาน									รวม
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยช่วยลดความ ไม่พึงพอใจ ในการทำงาน										
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.35 น้อย ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.96 ปานกลาง	2.40 น้อย ปานกลาง	2.95 ปานกลาง	3.02 ปานกลาง	3.20 ปานกลาง	2.88 ปานกลาง	2.74 ปานกลาง	
ด้านชีวิตส่วนตัว	2.61 ปานกลาง	3.18 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	2.40 น้อย ปานกลาง	2.37 น้อย ปานกลาง	2.57 ปานกลาง	2.00 น้อย ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	2.97 ปานกลาง	
ด้านการบังคับบัญชา	2.86 ปานกลาง	2.89 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	2.80 ปานกลาง	2.33 น้อย ปานกลาง	2.61 ปานกลาง	3.80 มาก	2.65 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	
ด้านตำแหน่งหน้าที่การ งาน	3.05 ปานกลาง	3.10 ปานกลาง	3.25 ปานกลาง	2.90 ปานกลาง	2.50 ปานกลาง	2.60 ปานกลาง	3.00 ปานกลาง	2.85 ปานกลาง	3.03 ปานกลาง	
ด้านความมั่นคงของ การทำงาน	3.18 ปานกลาง	2.73 ปานกลาง	3.67 มาก	2.60 ปานกลาง	2.87 ปานกลาง	3.14 ปานกลาง	3.40 ปานกลาง	2.83 ปานกลาง	2.86 ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ย	3.09 ปานกลาง	2.81 ปานกลาง	3.22 ปานกลาง	2.49 ปานกลาง	2.71 ปานกลาง	2.76 ปานกลาง	3.56 มาก	2.73 ปานกลาง	2.84 ปานกลาง	

ตารางที่ 63 (ต่อ) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและแปลผลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ตามแผนการทำงาน

ปัญหาในการทำงาน	แผนกงาน									รวม
	ฝ่าย สำนัก งาน	ฝ่าย ผลิต	ฝ่าย ตรวจสอบ คุณภาพ	ฝ่าย R&D	ฝ่าย เอกสาร และ ข้อมูล	ฝ่าย วิศวกรรม	ฝ่าย คลัง สินค้า	ฝ่าย รับจ้าง เหมา		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	
ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้น ในการทำงาน										
ด้านความสัมพันธ์	2.86 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	3.17 ปาน กลาง	2.40 น้อย	2.62 ปาน กลาง	3.46 มาก	2.71 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	2.78 ปาน กลาง	
ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.92 ปาน กลาง	2.77 ปาน กลาง	3.02 ปาน กลาง	2.51 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	3.30 ปานกลาง	2.97 ปาน กลาง	2.69 ปาน กลาง	2.79 ปาน กลาง	
ด้านลักษณะของงาน ที่ทำ	2.76 ปาน กลาง	3.01 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	2.80 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	2.86 ปานกลาง	2.86 ปาน กลาง	2.84 ปาน กลาง	2.94 ปาน กลาง	
ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน	2.76 ปาน กลาง	2.69 ปาน กลาง	3.27 ปาน กลาง	2.45 น้อย	3.00 ปาน กลาง	3.30 ปานกลาง	2.48 น้อย	2.57 ปาน กลาง	2.70 ปาน กลาง	
ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	2.93 ปาน กลาง	2.66 ปาน กลาง	3.60 มาก	2.80 ปาน กลาง	3.25 ปาน กลาง	3.33 ปานกลาง	2.80 ปาน กลาง	2.61 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	
ด้านการมีโอกาส ก้าวหน้า	2.92 ปาน กลาง	2.65 ปาน กลาง	3.80 มาก	2.80 ปาน กลาง	3.42 ปาน กลาง	3.14 ปานกลาง	2.71 ปาน กลาง	2.55 ปาน กลาง	2.75 ปาน กลาง	
ค่าเฉลี่ย	2.83 ปาน กลาง	2.83 ปาน กลาง	3.19 ปาน กลาง	2.62 มาก	3.21 ปาน กลาง	2.77 ปานกลาง	3.18 ปาน กลาง	2.73 ปาน กลาง	2.83 ปาน กลาง	
ค่าเฉลี่ยรวมทุกปัญหา	2.96 ปาน กลาง	2.82 ปาน กลาง	3.20 ปาน กลาง	2.55 ปาน กลาง	2.71 ปาน กลาง	2.76 ปานกลาง	3.37 ปาน กลาง	2.73 ปาน กลาง	2.83 ปาน กลาง	

จากตารางที่ 63 พบว่า พนักงานที่แบ่งตามแผนการทำงาน โดยรวมพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.83 โดยสามารถแบ่งเป็นรายละเอียดตามแผนการทำงานได้ดังนี้

ฝ่ายสำนักงาน พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.96 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.35

ฝ่ายผลิต พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง

ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทน : เงินเดือน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78 ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82 ด้านความมั่นคงของการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.67 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และด้านการมีโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 พนักงานพบปัญหาในระดับมาก

ฝ่าย R&D พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.55 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.91 ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 ด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 ด้านความสัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.40 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย

ฝ่ายเอกสารและข้อมูล พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.71 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายการบริหารของบริษัท มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.30 ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.41 ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.37 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.33 พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย

ฝ่ายวิศวกรรม พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.76 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.49 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย

ฝ่ายคลังสินค้า พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทน : สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ด้านค่าตอบแทน : สิทธิในการลา/วันหยุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 พนักงานพบปัญหาในระดับมาก ด้านชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.00 พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย

ฝ่ายรับจ้างเหมา พนักงานพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.73 โดยพนักงานพบปัญหาทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.32 พนักงานพบปัญหาในระดับน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และแปลผล ระดับความสำคัญ ระดับความพึงพอใจ และระดับปัญหา ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท องค์กรห้องเย็น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม						
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับปัญหา	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance Factor)						
ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท	3.06	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
ด้านการสอนและแนะนำเทคนิค	2.80	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.01	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.06	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.08	ปานกลาง	2.71	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
: เงินเดือน	-	-	2.81	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
: สวัสดิการ	-	-	2.63	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง
: สิทธิในการลา / วันหยุด	-	-	2.81	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.17	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.02	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	2.97	ปานกลาง
ด้านการบังคับบัญชา	3.01	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	2.84	ปานกลาง
ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.02	ปานกลาง	2.64	ปานกลาง	3.03	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงของการทำงาน	3.15	ปานกลาง	2.62	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน	3.04	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor)						
ด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.17	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	2.99	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง	2.79	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	2.97	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	2.63	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.70	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.96	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า	2.85	ปานกลาง	2.60	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ	3.04	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	2.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.99	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.99 โดยพนักงานให้ความสำคัญทุก ๆ ด้านในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.23 โดยพนักงานให้ความสำคัญทุก ๆ ด้านในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญคิดเห็นถึงระดับปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพรวม ในระดับปานกลาง โดยพนักงานให้ความสำคัญคิดเห็นถึงระดับปัญหาทุก ๆ ด้านในระดับปานกลาง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved