

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง คำอธิบายผลความหมาย โดยจะแบ่งข้อมูลการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 3)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (แผนภูมิที่ 1 - 29)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน (แผนภูมิที่ 30 - 70)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจให้พนักงานคิดเปลี่ยนงาน (ตารางที่ 4)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 คน ได้ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	18.5
หญิง	234	81.5
อายุ		
20 - 29 ปี	109	38.0
30 - 39 ปี	122	42.5
40 - 49 ปี	49	17.1
50 ปี ขึ้นไป	7	2.4

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	135	47.0
มัธยมศึกษาตอนต้น-ตอนปลายหรือปวช.	95	33.1
อนุปริญญาหรือปวส.	28	9.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	29	10.1
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 7,001 บาท	254	88.5
7,001 – 14,000 บาท	29	10.1
14,001 – 21,000 บาท	2	0.7
21,001 บาทขึ้นไป	2	0.7
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	121	42.2
1 – 5 ปี	96	33.4
5 – 10 ปี	28	9.8
10 ปีขึ้นไป	42	14.6
ประเภทพนักงาน		
พนักงานรายเดือน/พนักงานประจำ	37	12.9
พนักงานรายวัน	250	87.1
ฝ่ายการทำงาน		
ฝ่ายโรงงาน	248	86.4
ฝ่ายส่งเสริมและจัดซื้อ	5	1.7
ฝ่ายการเงินและบัญชี	17	5.9
ฝ่ายบุคคลและธุรการ	17	5.9
ตำแหน่งงาน		
ผู้จัดการ	1	0.3
หัวหน้า	14	4.9
พนักงาน	254	88.5
อื่นๆ	18	6.3

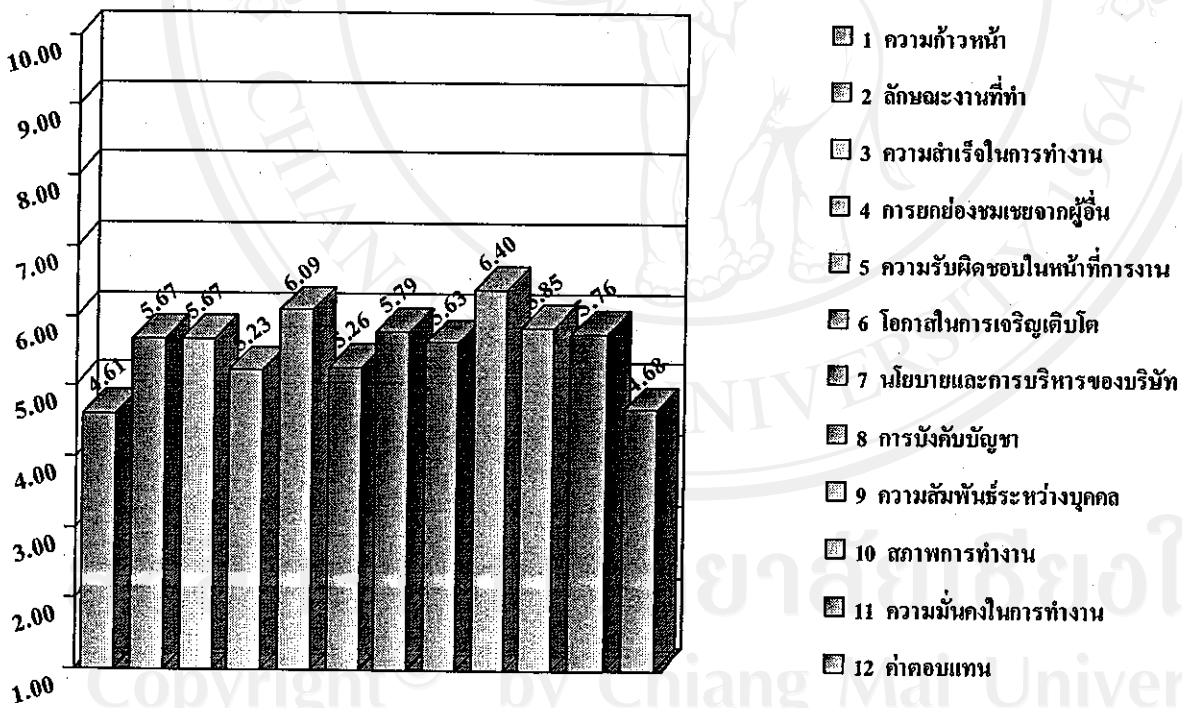
หมายเหตุ: ตำแหน่งงานอื่นๆ ได้แก่ ลูกจ้างเหมา, พนักงานรักษาความปลอดภัย และแม่บ้าน

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.5 มีอายุ 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 88.5 ซึ่งอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 87.1 ทำงานฝ่ายโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 86.4 และทำงานในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 88.5

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 287 คน ได้ผล ดังแผนภูมิที่ 1 - 29

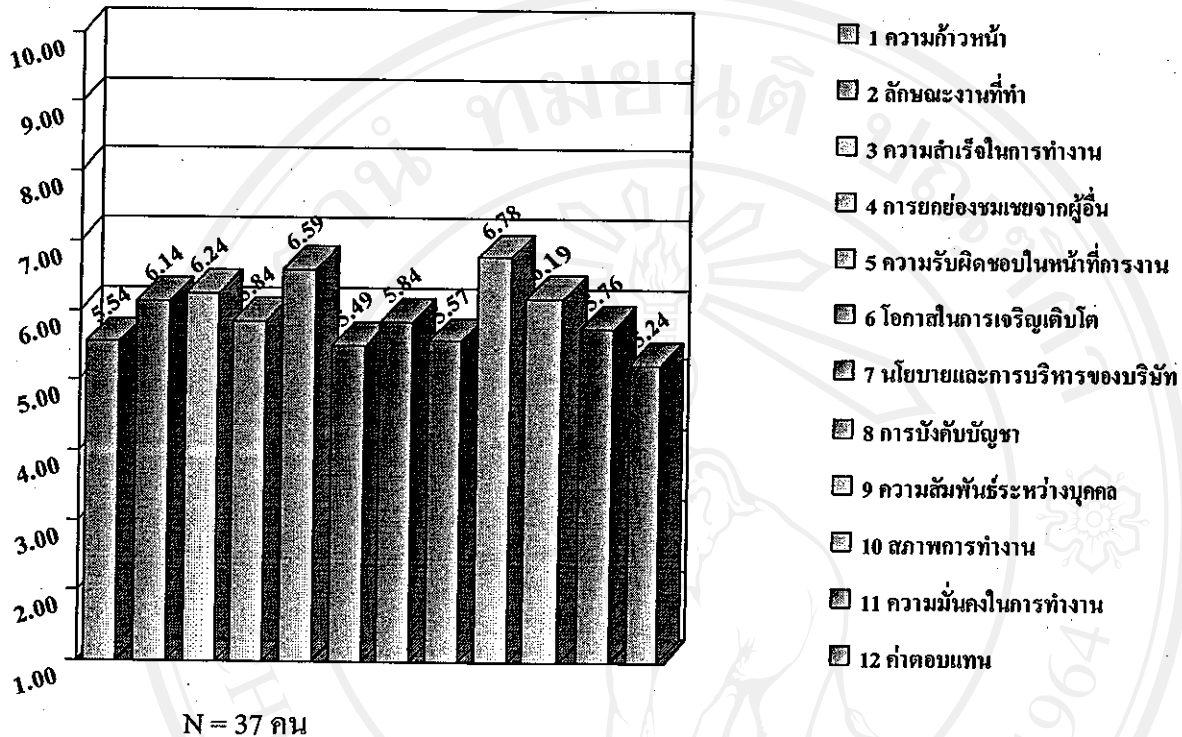
แผนภูมิที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



N = 287 คน

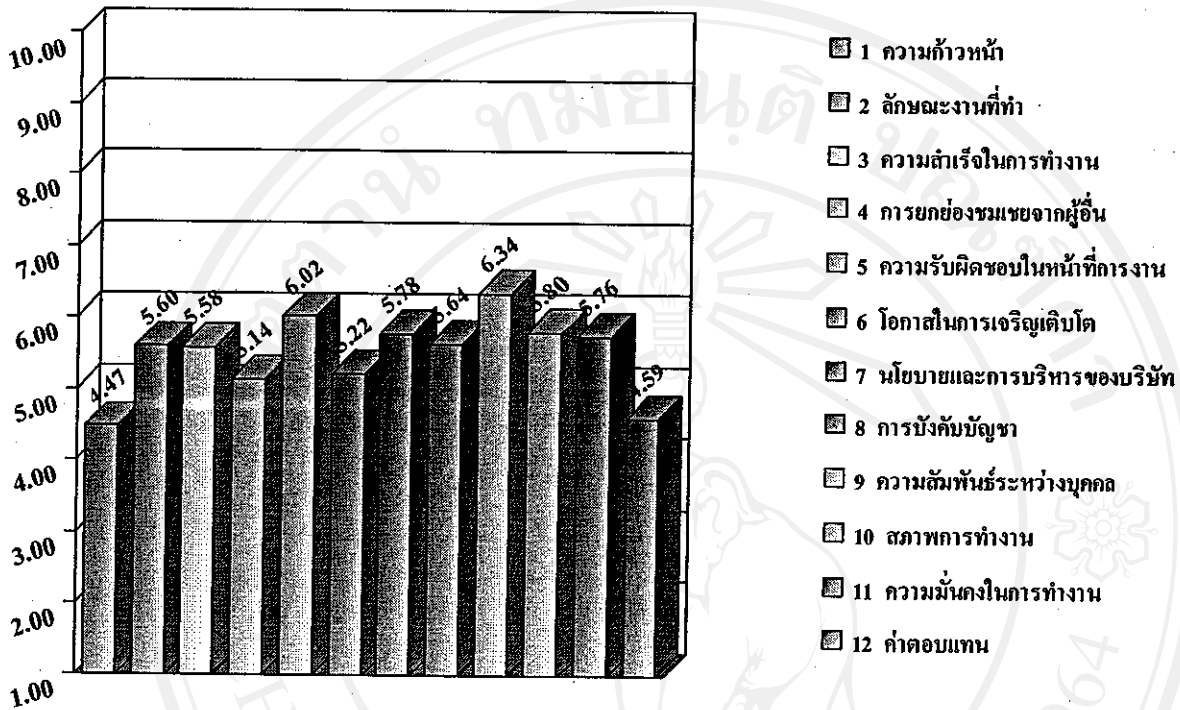
จากแผนภูมิที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลางแต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.40 และ 6.09 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามประเภทพนักงานรายเดือน



จากแผนภูมิที่ 2 พบว่า พนักงานรายเดือน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.78, 6.59, 6.24, 6.19 และ 6.14 ตามลำดับ

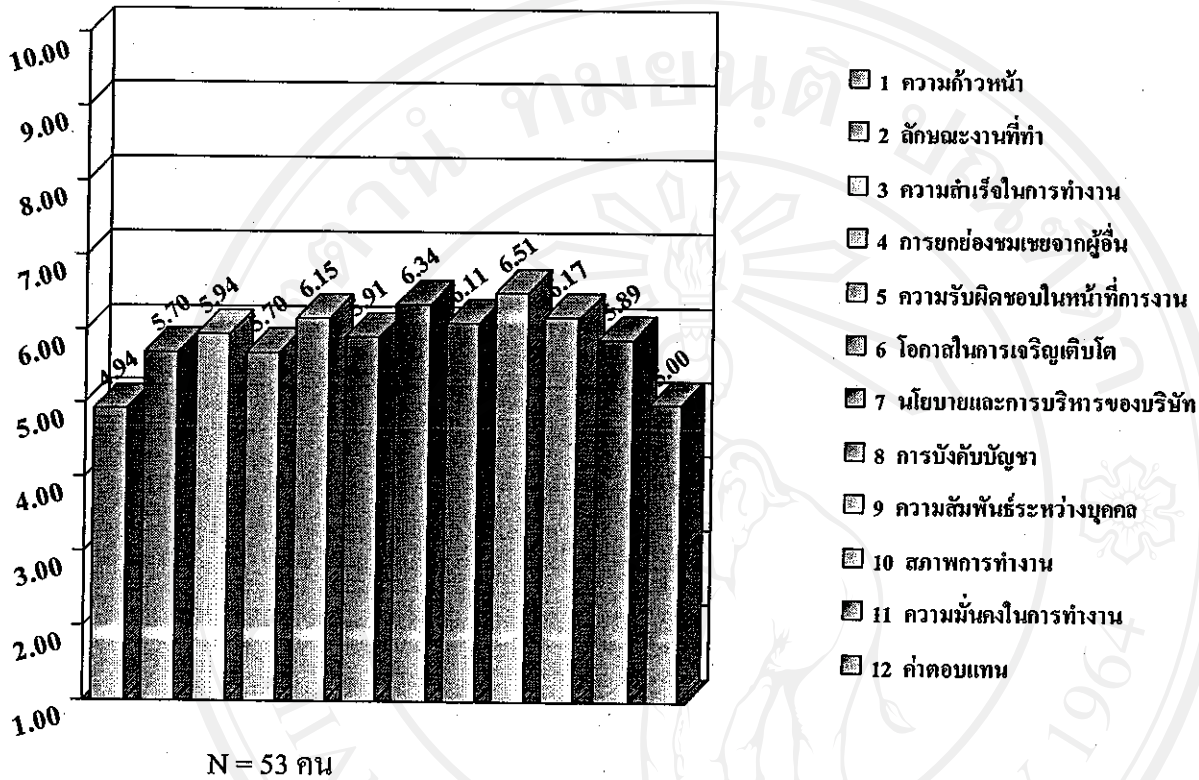
แผนภูมิที่ 3 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทพนักงานรายวัน



N = 250 คน

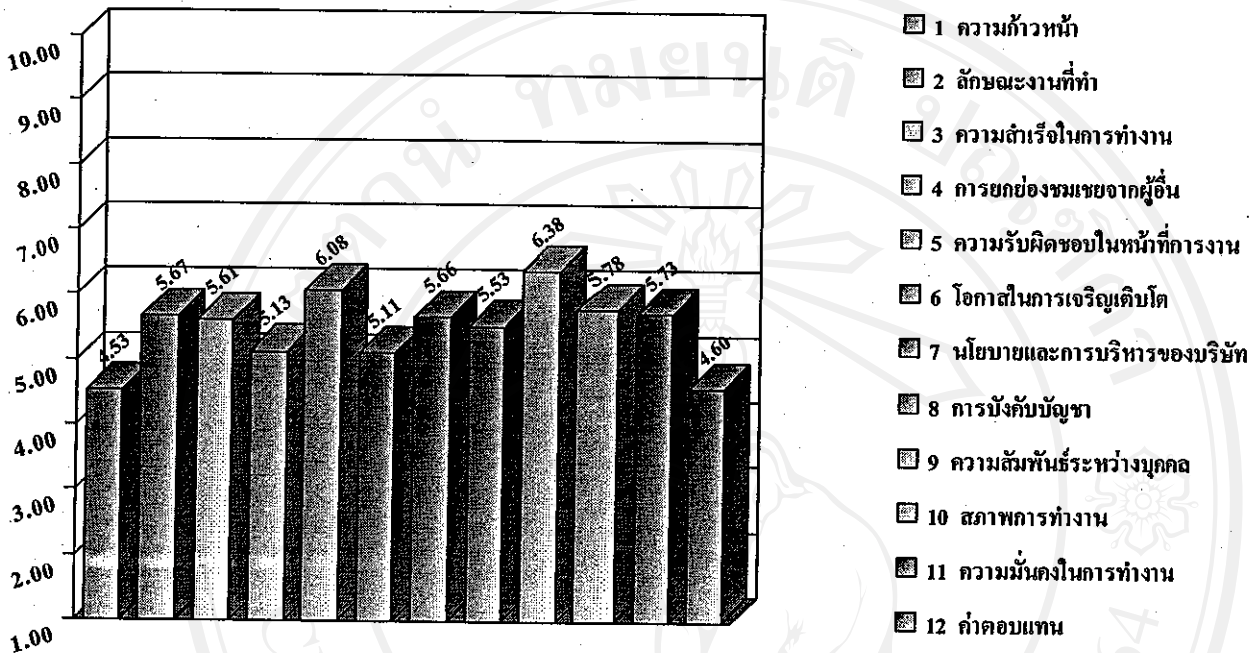
จากแผนภูมิที่ 3 พบว่า พนักงานรายวัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.34 และ 6.02 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย



จากแผนภูมิที่ 4 พบว่า เพศชาย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.51, 6.34, 6.17, 6.15 และ 6.11 ตามลำดับ

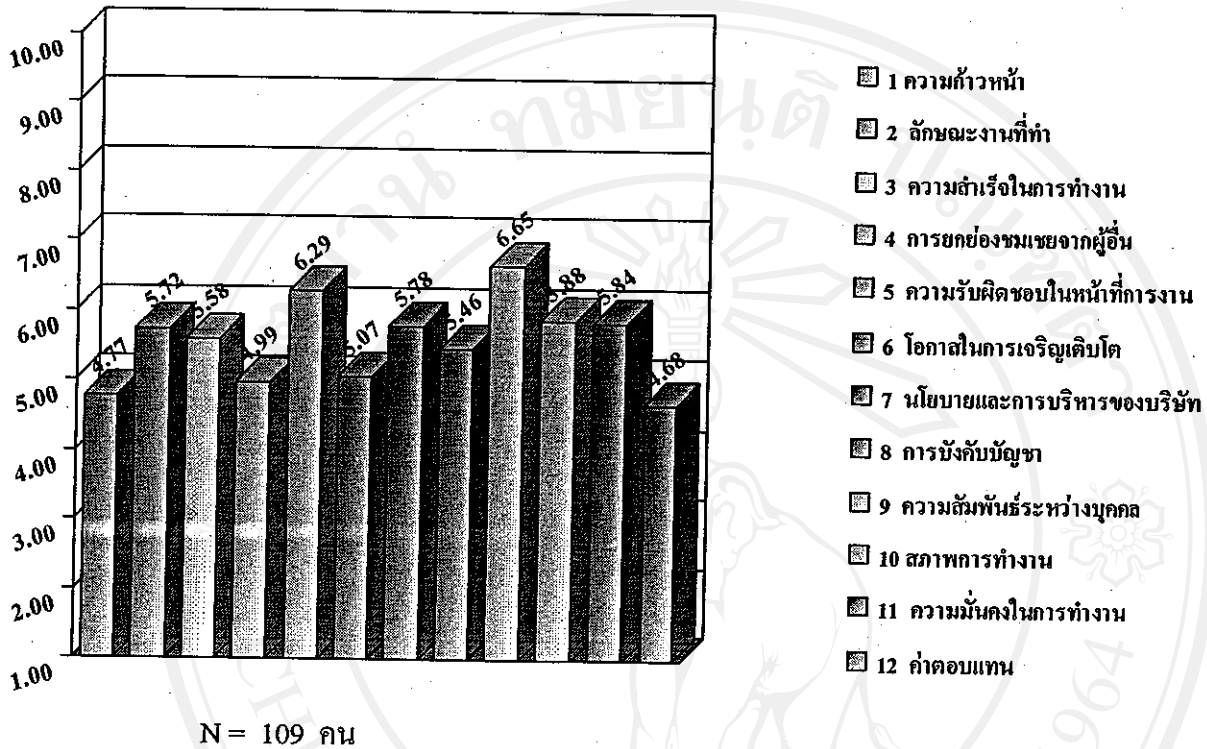
แผนภูมิที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
เพศหญิง



N = 234 คน

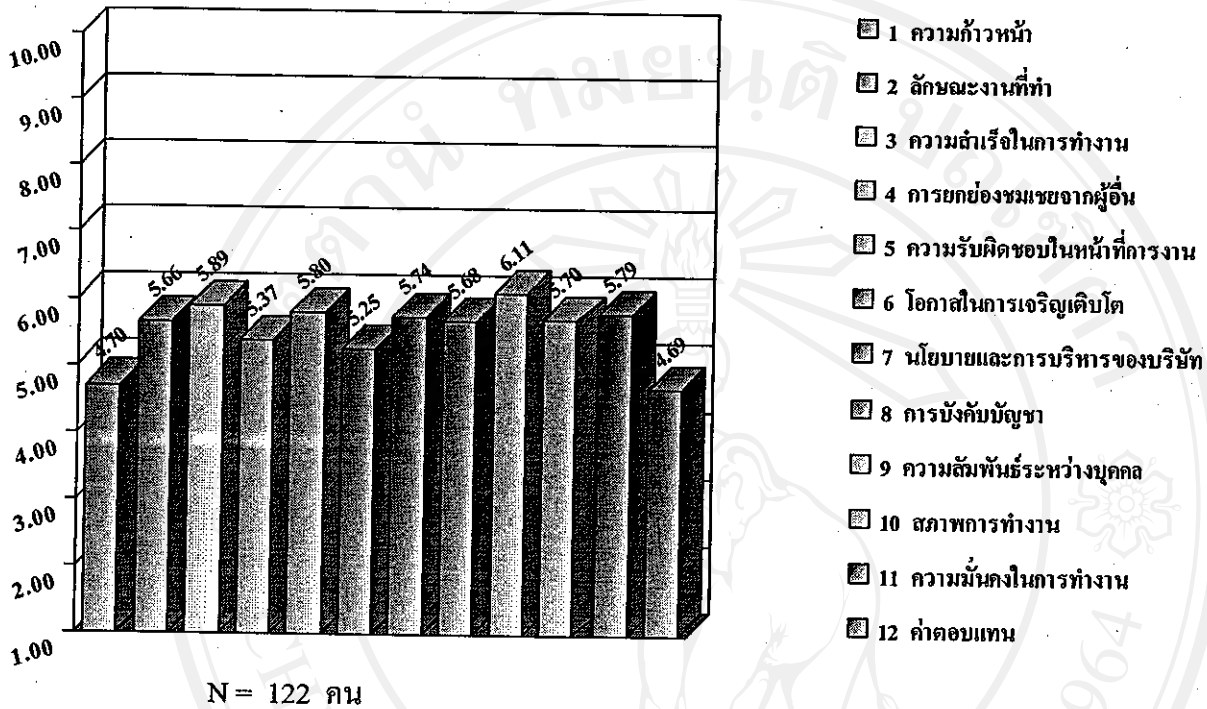
จากแผนภูมิที่ 5 พบว่า เพศหญิง มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.38 และ 6.08 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 20 - 29 ปี



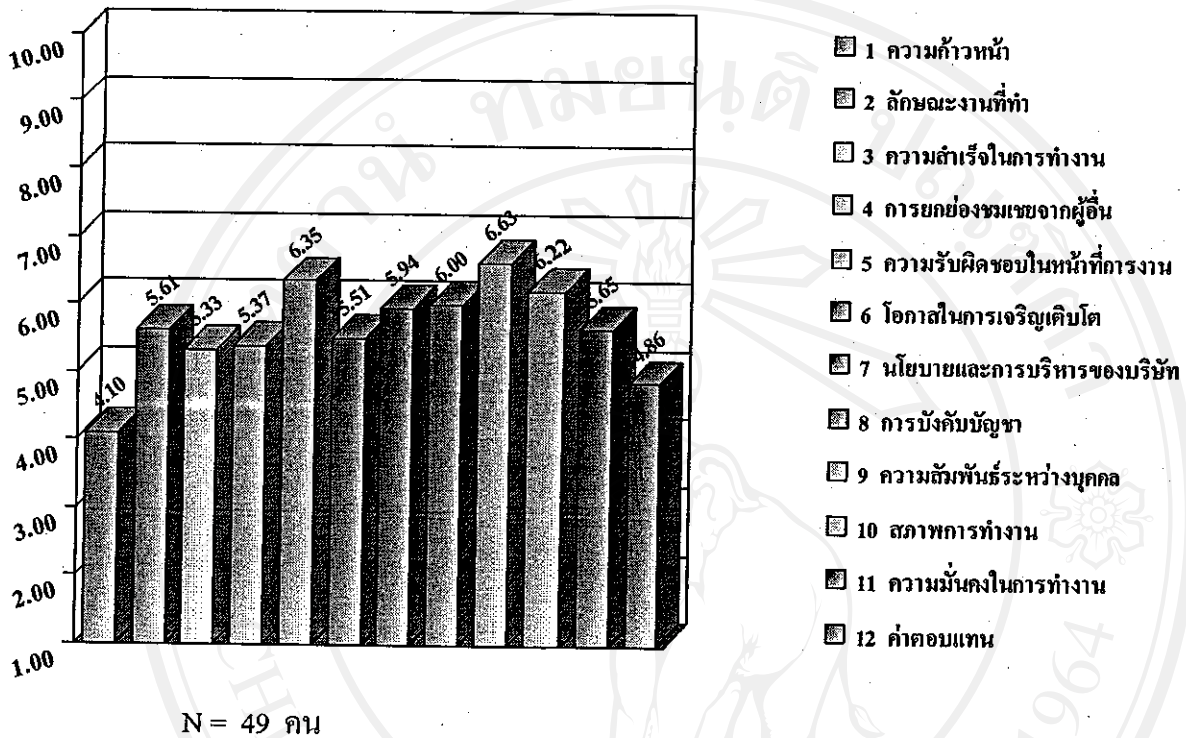
จากแผนภูมิที่ 6 พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.65 และ 6.29 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 7 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 30 – 39 ปี



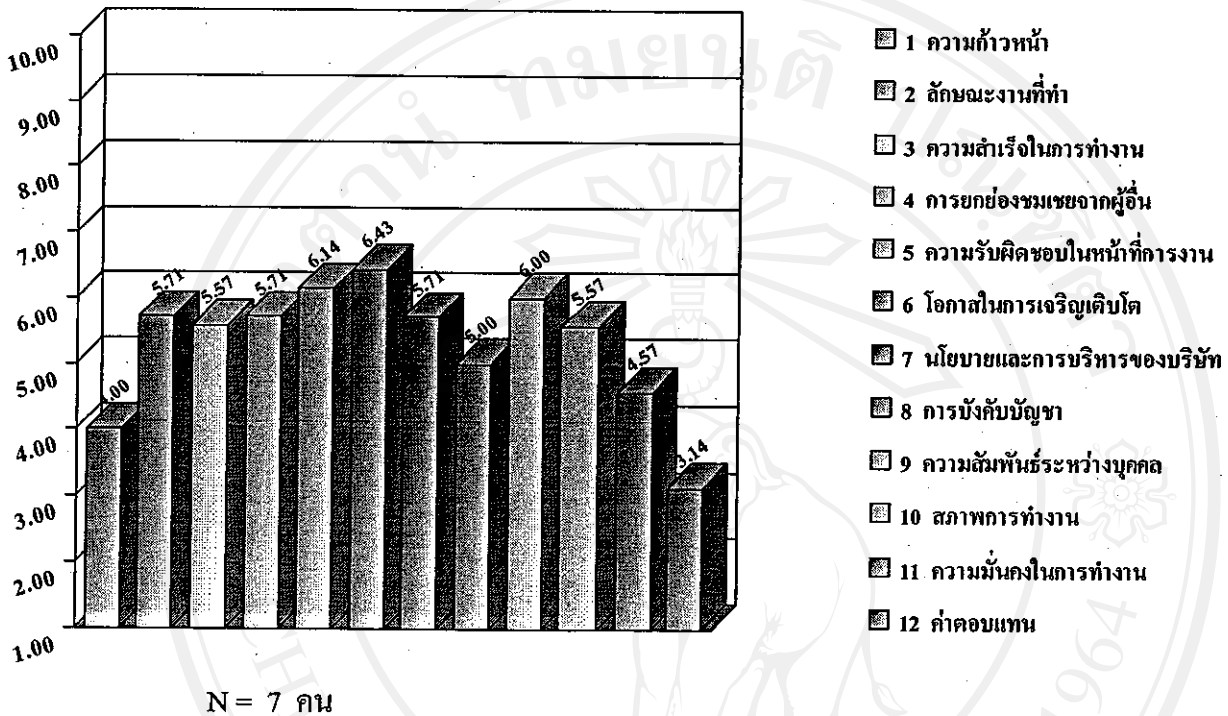
จากแผนภูมิที่ 7 พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.11

แผนภูมิที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 40 – 49 ปี



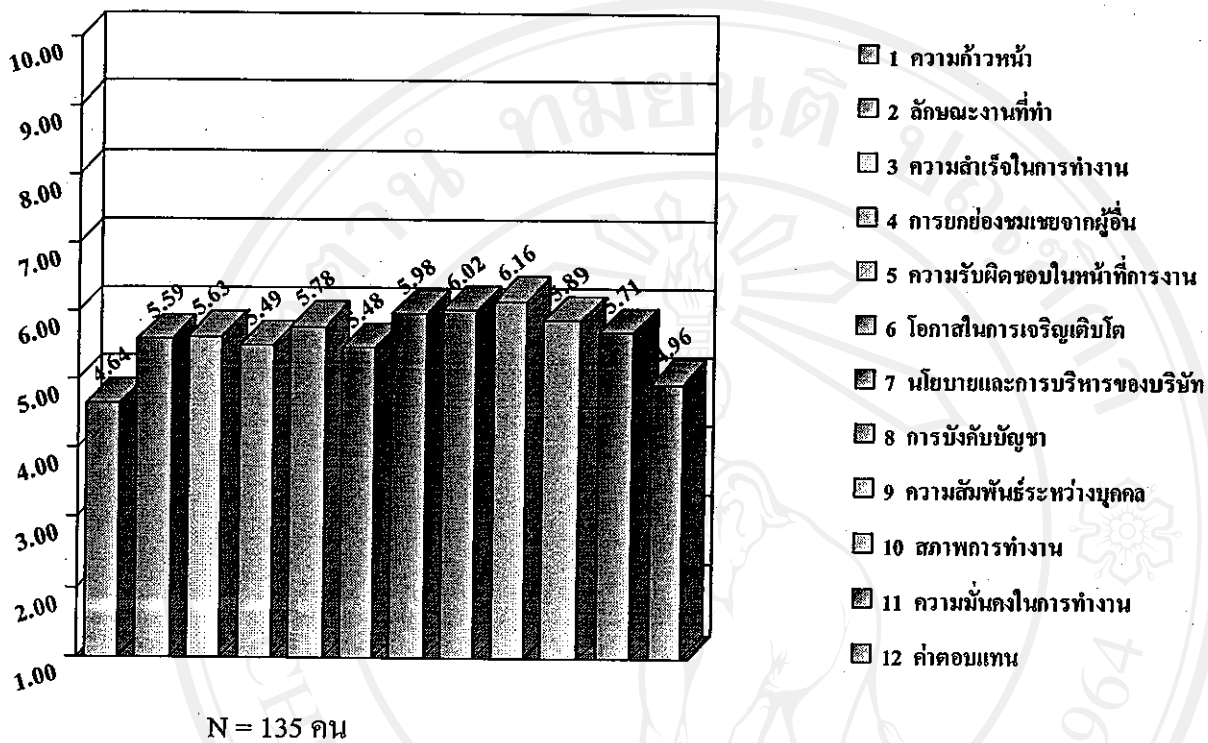
จากแผนภูมิที่ 8 พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.63, 6.35, 6.22 และ 6.00 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 9 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป



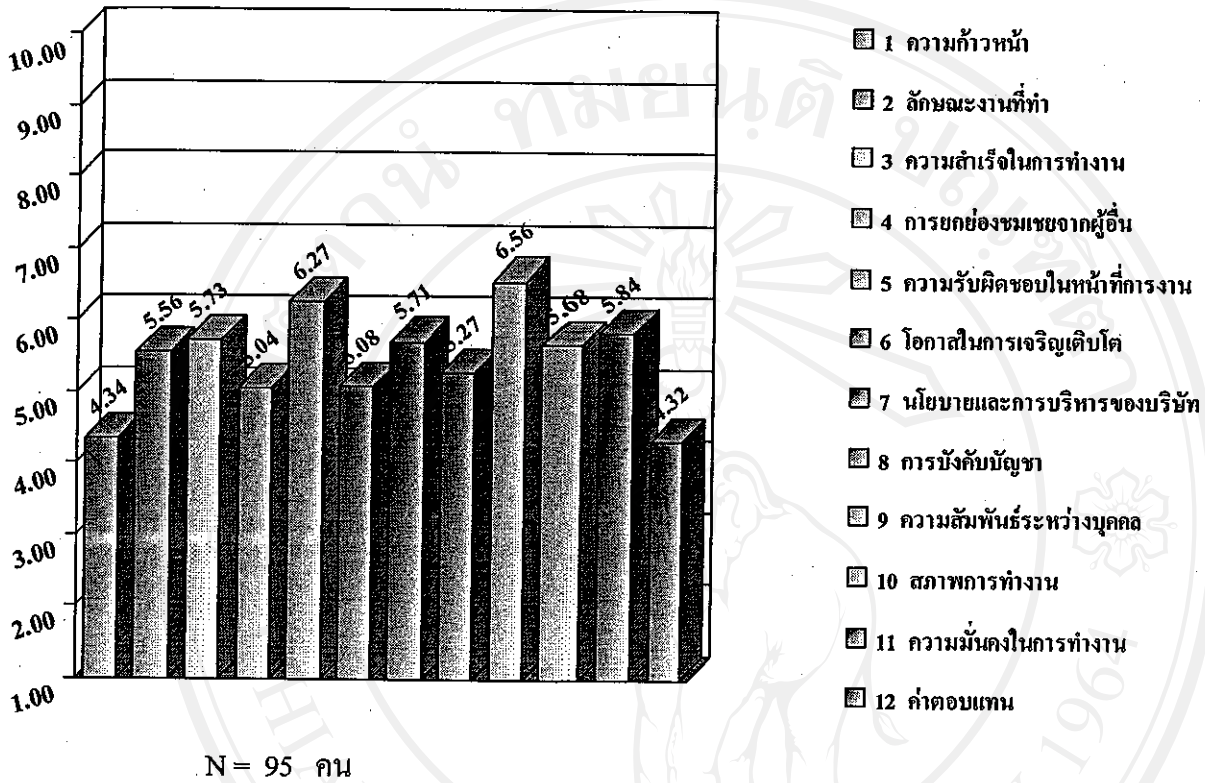
จากแผนภูมิที่ 9 พบว่า ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.43 และ 6.14 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.14 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 10 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาประถมศึกษา



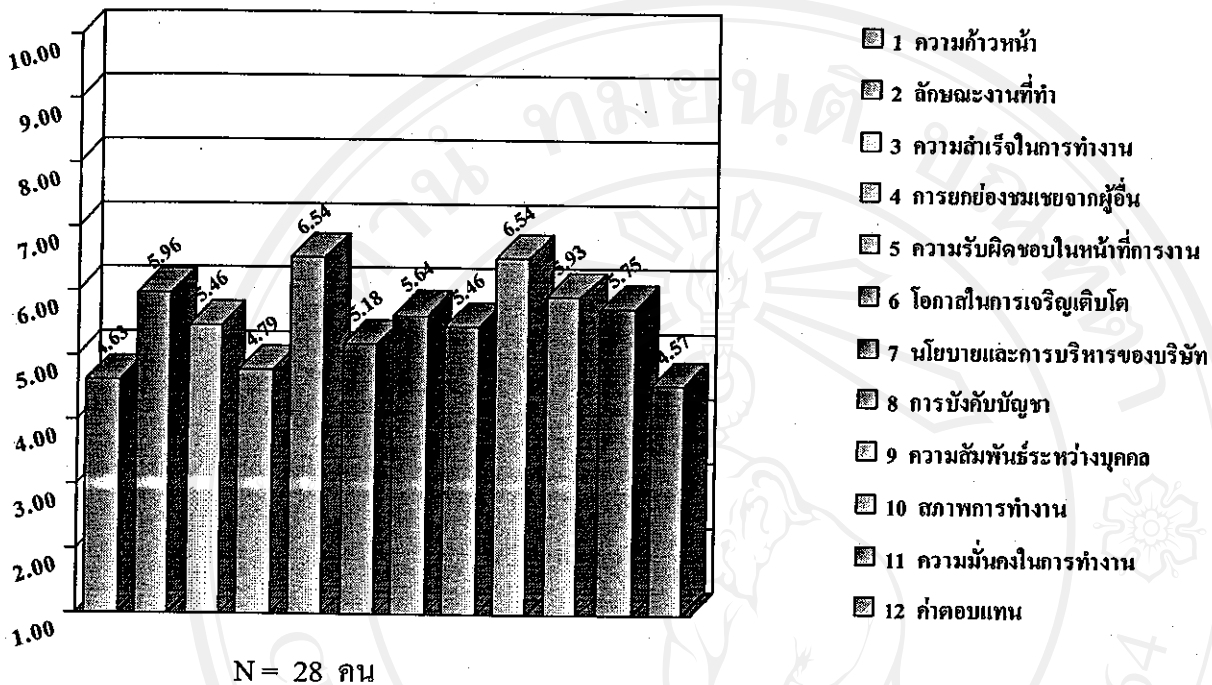
จากแผนภูมิที่ 10 พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.16 และ 6.02 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 11 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลายหรือปวช.



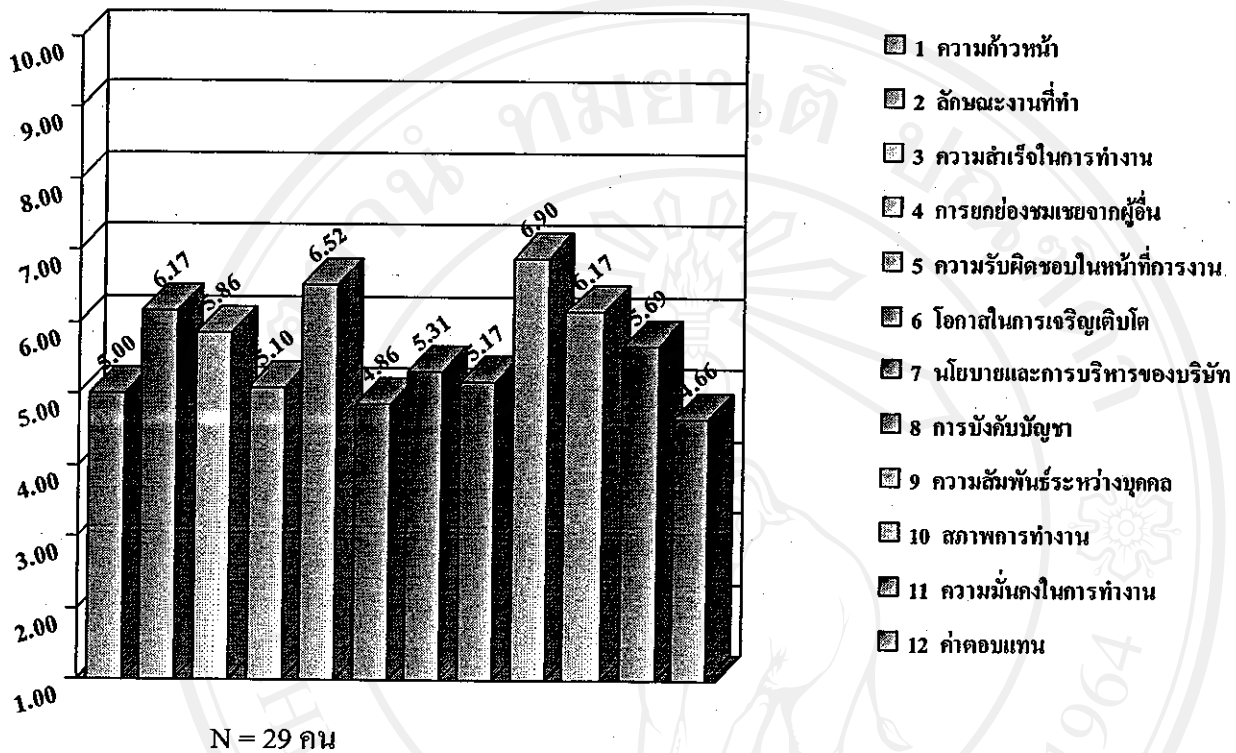
จากแผนภูมิที่ 11 พบว่าผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลายหรือปวช. มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.56 และ 6.27 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 12 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส.



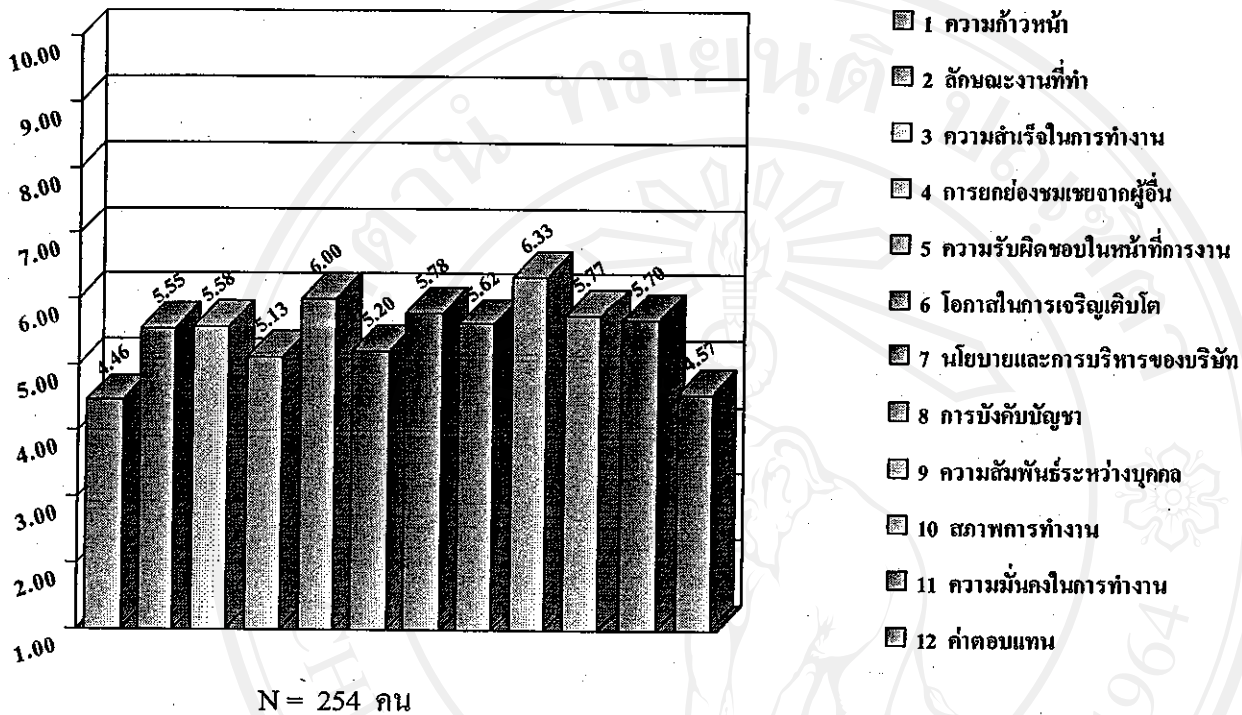
จากแผนภูมิที่ 12 พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 6.54

แผนภูมิที่ 13 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป



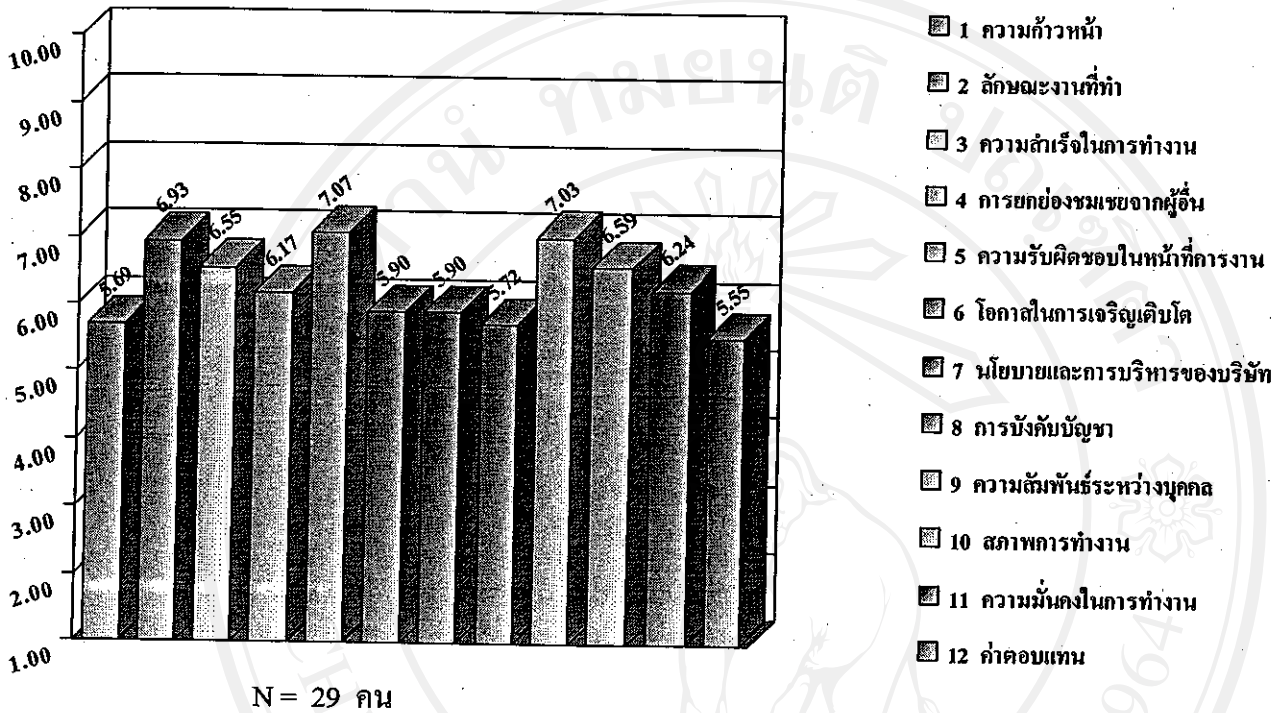
จากแผนภูมิที่ 13 พบว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.90, 6.52, 6.17 และ 6.17 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 14 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,001 บาท



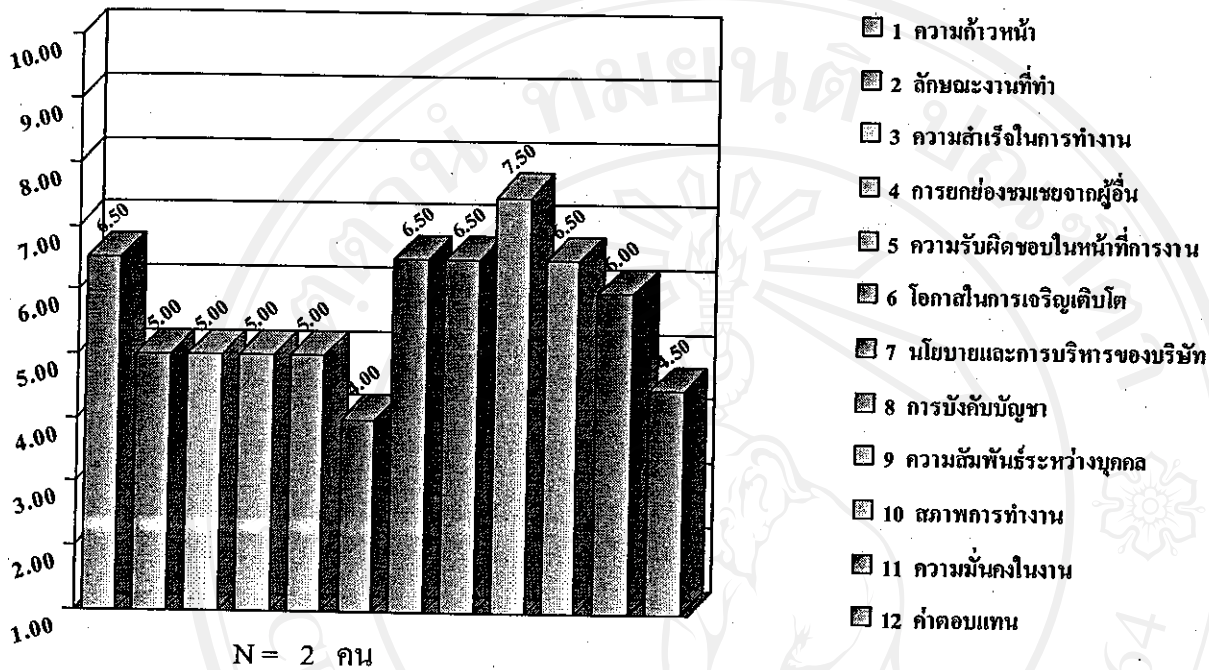
จากแผนภูมิที่ 14 พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,001 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.33

แผนภูมิที่ 15 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-14,000 บาท



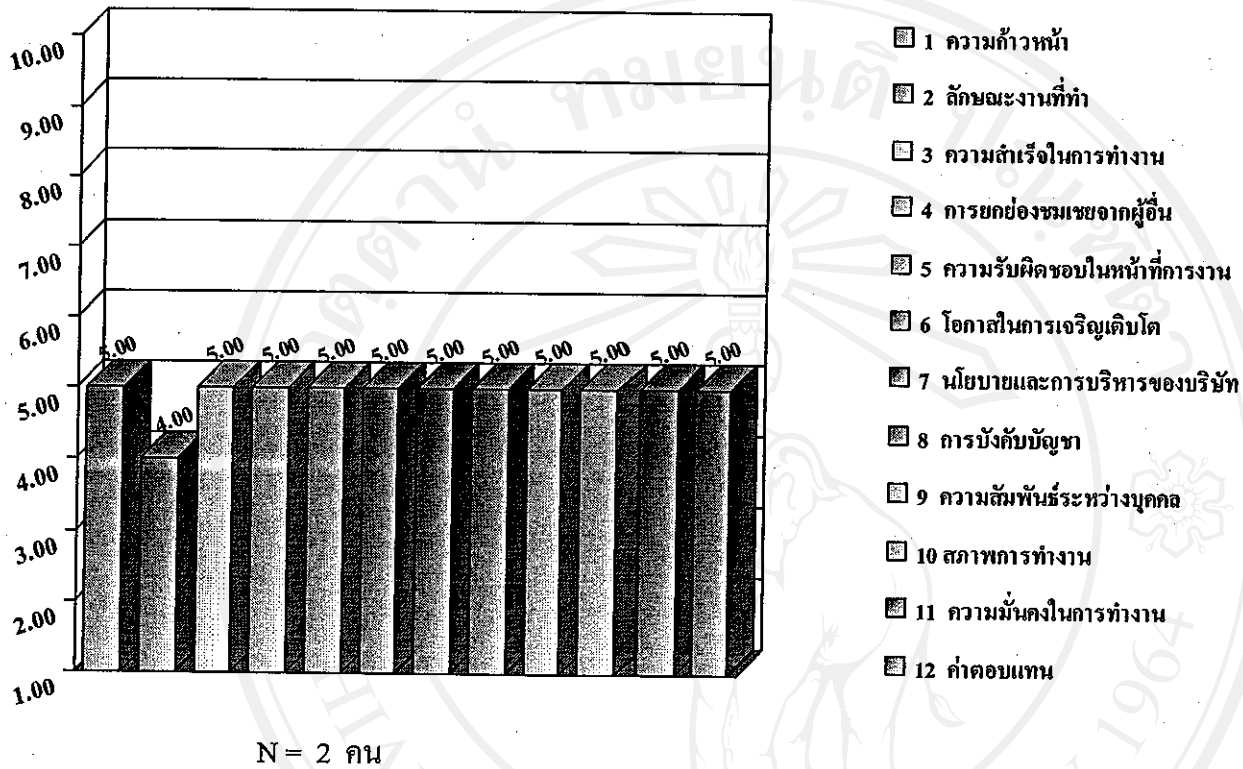
จากแผนภูมิที่ 15 พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-14,000 บาท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าและด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.90, 5.90, 5.69 และ 5.55 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 16 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนระหว่าง 14,001 - 21,000 บาท



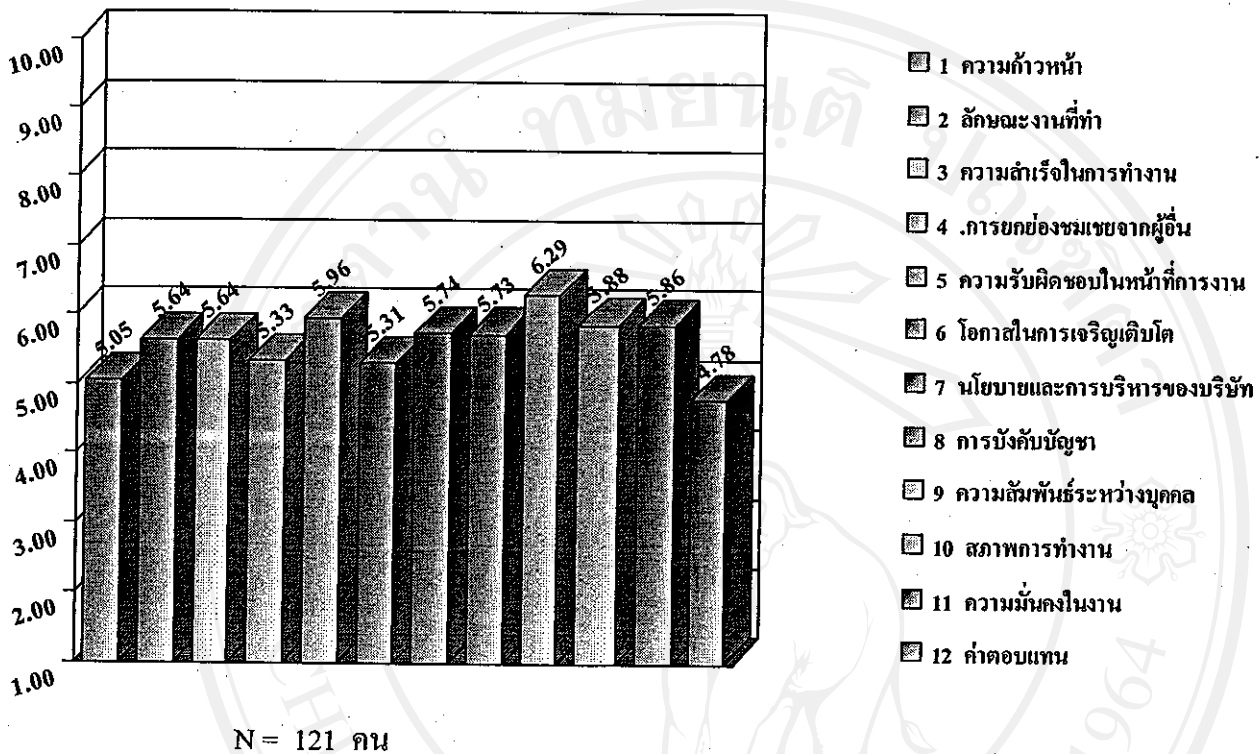
จากแผนภูมิที่ 16 พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 14,001 - 21,000 บาท มีพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.50, 6.50, 6.50, 6.50 และ 6.50 ตามลำดับและมีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

แผนภูมิที่ 17 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ตั้งแต่ 21,001 บาทขึ้นไป



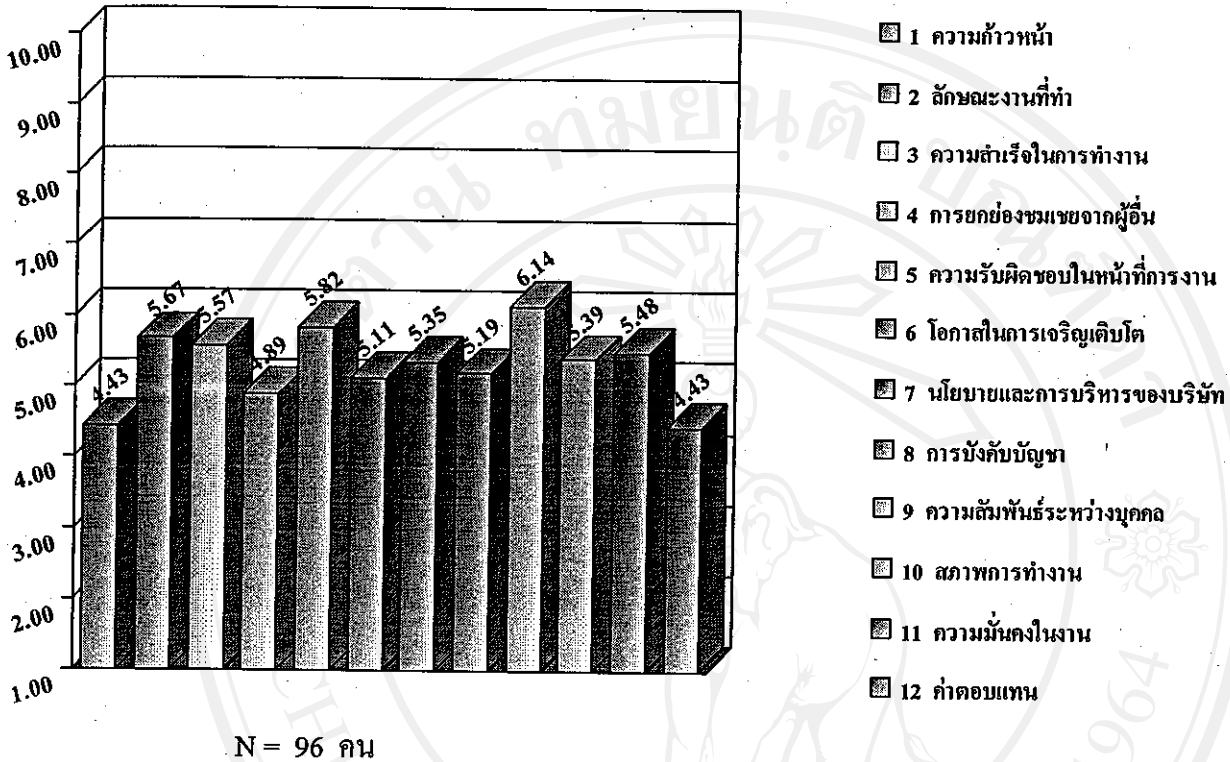
จากแผนภูมิที่ 17 พบว่า ผู้มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 21,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

แผนภูมิที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี



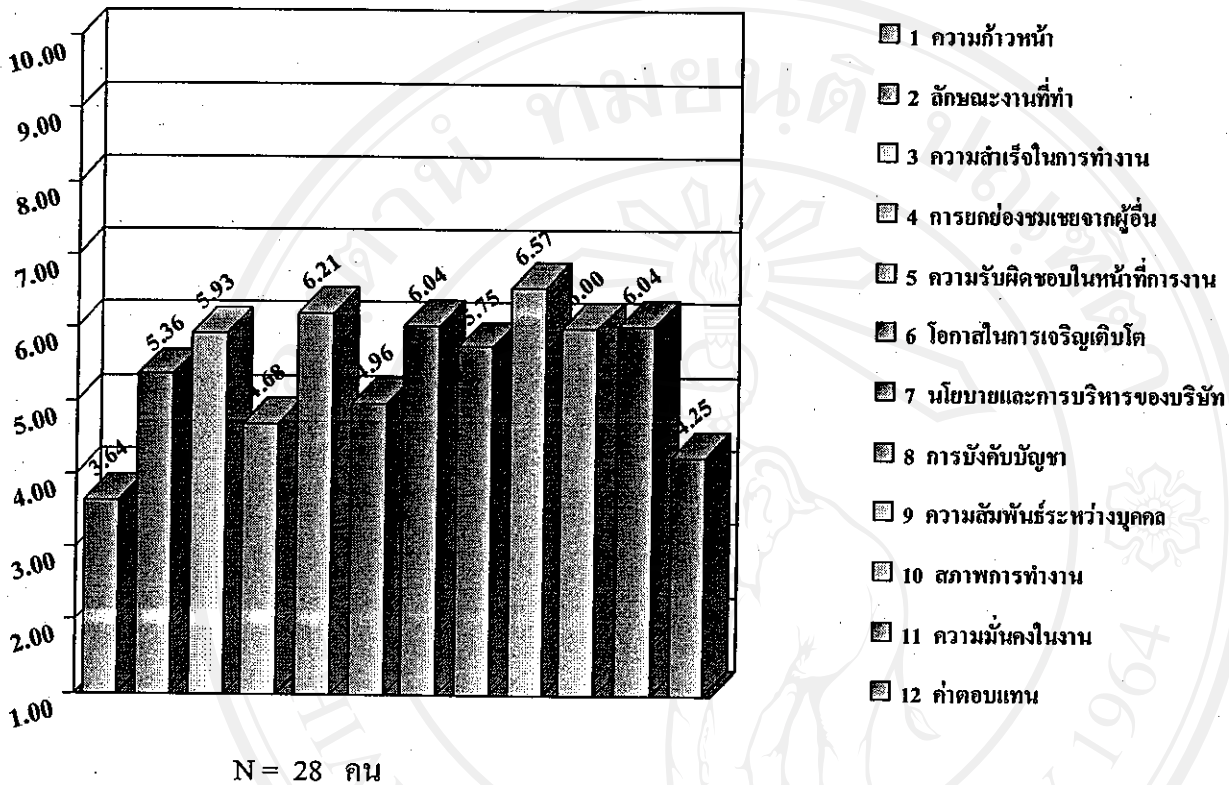
จากแผนภูมิที่ 18 พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.29 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 19 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี



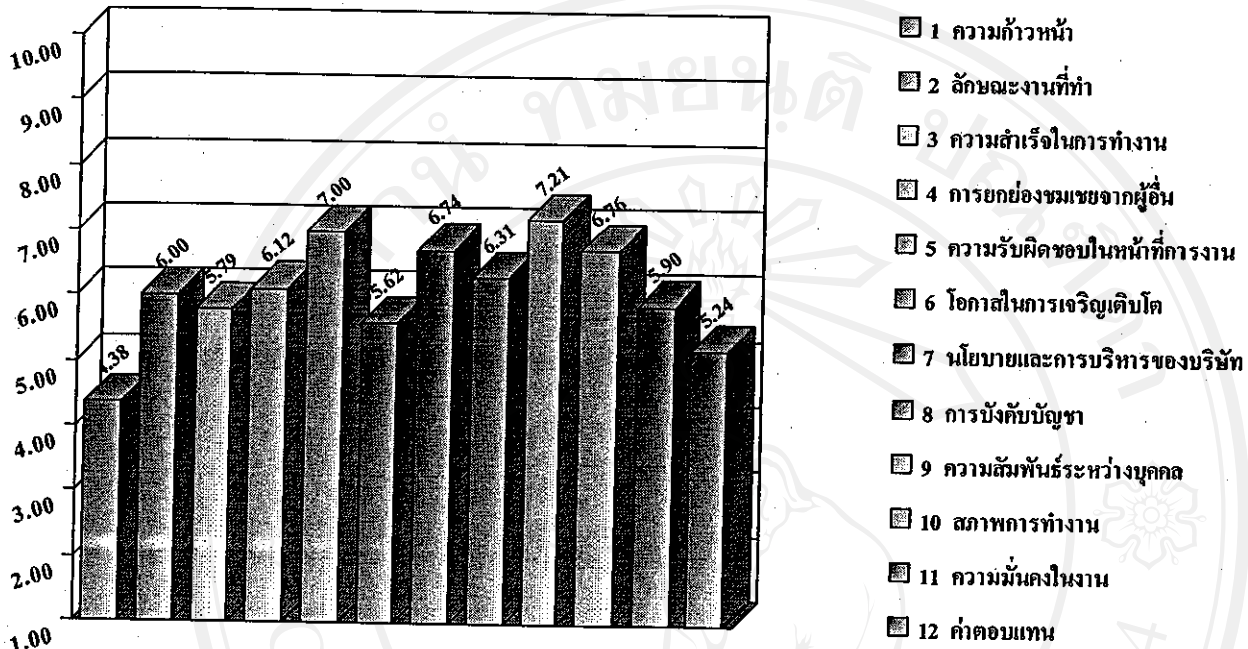
จากแผนภูมิที่ 19 พบว่า อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.14

แผนภูมิที่ 20 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี



จากแผนภูมิที่ 20 พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวม ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และ ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.57, 6.21, 6.04 และ 6.04 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจน้อยในด้านความ ก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

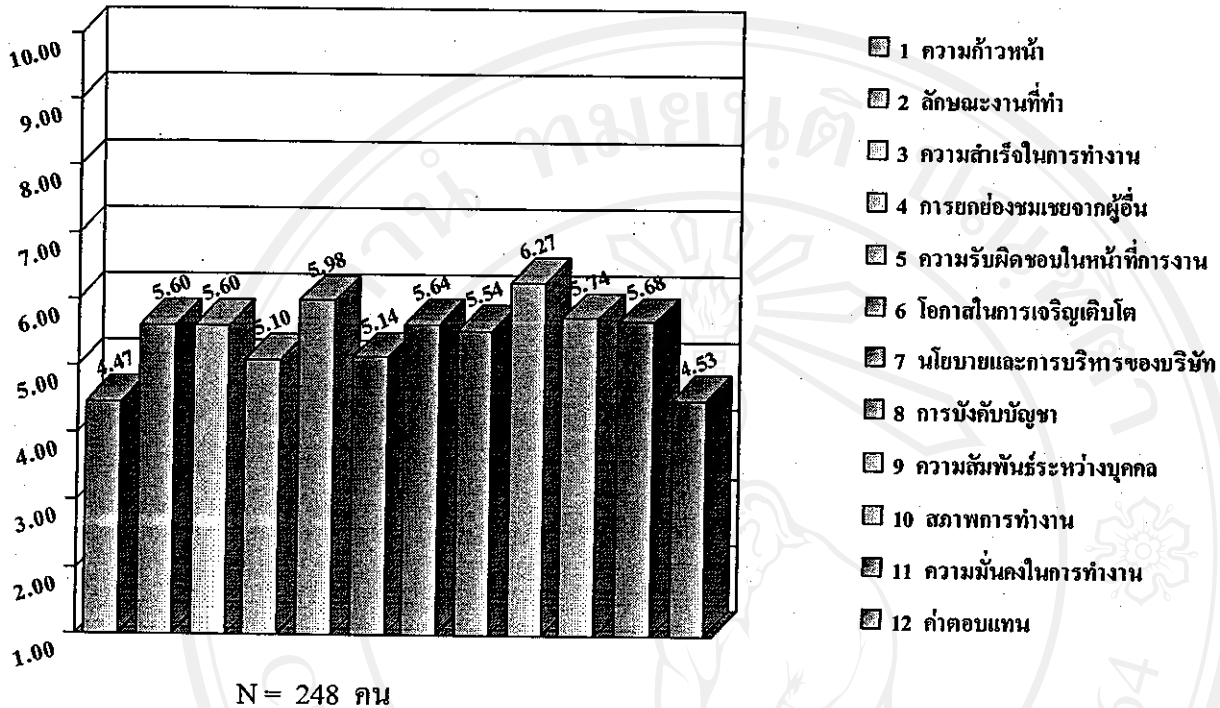
แผนภูมิที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป



N = 42 คน

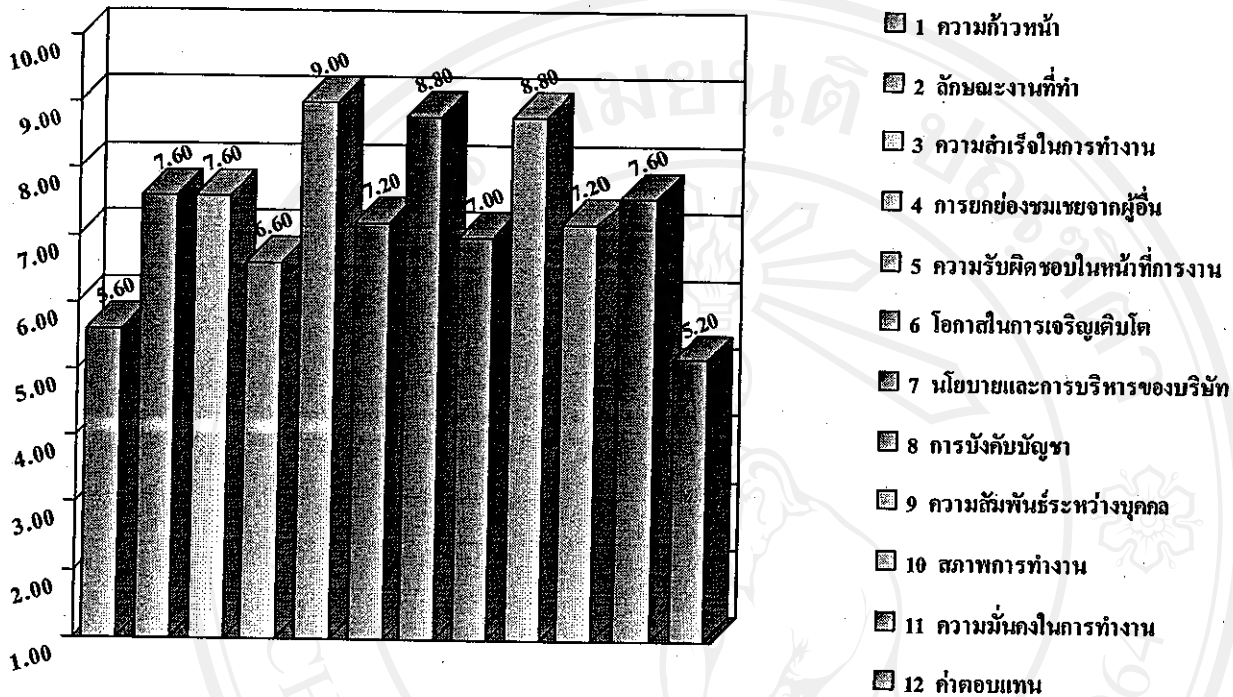
จากแผนภูมิที่ 21 พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจปานกลางในด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.00, 5.90, 5.79, 5.62, 5.24 และ 4.38 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 22 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฝ่ายโรงงาน



จากแผนภูมิที่ 22 พบว่า ฝ่ายโรงงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.27

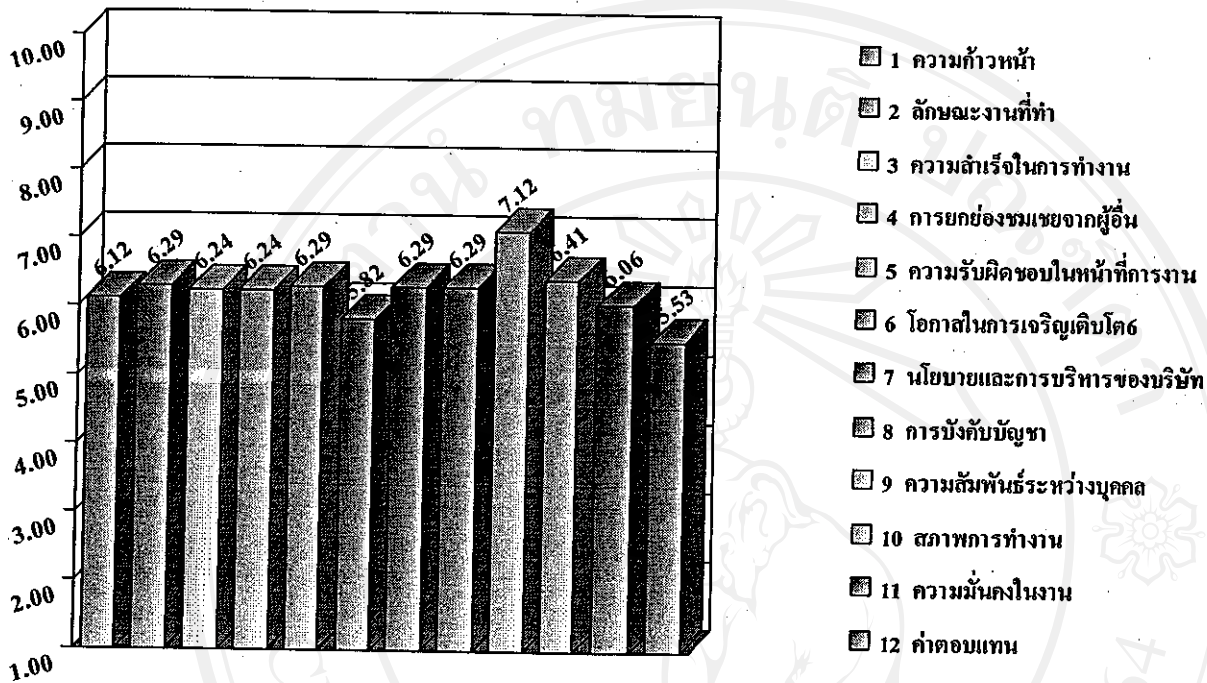
แผนภูมิที่ 23 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฝ่ายส่งเสริมและจัดซื้อ



N = 5 คน

จากแผนภูมิที่ 23 พบว่า ฝ่ายส่งเสริมและจัดซื้อ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุดในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.00, 8.80 และ 8.80 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจปานกลางในด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.60 และ 5.20 ตามลำดับ

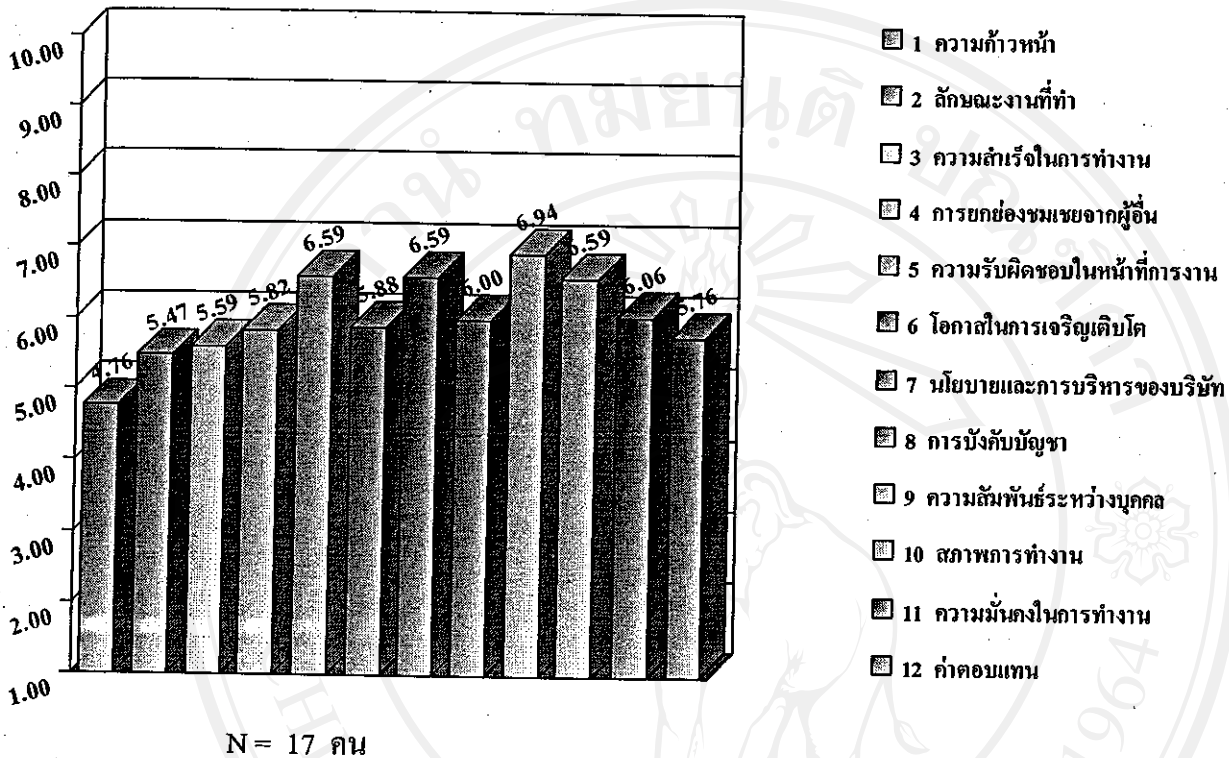
แผนภูมิที่ 24 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฝ่ายการเงินและบัญชี



N = 17 คน

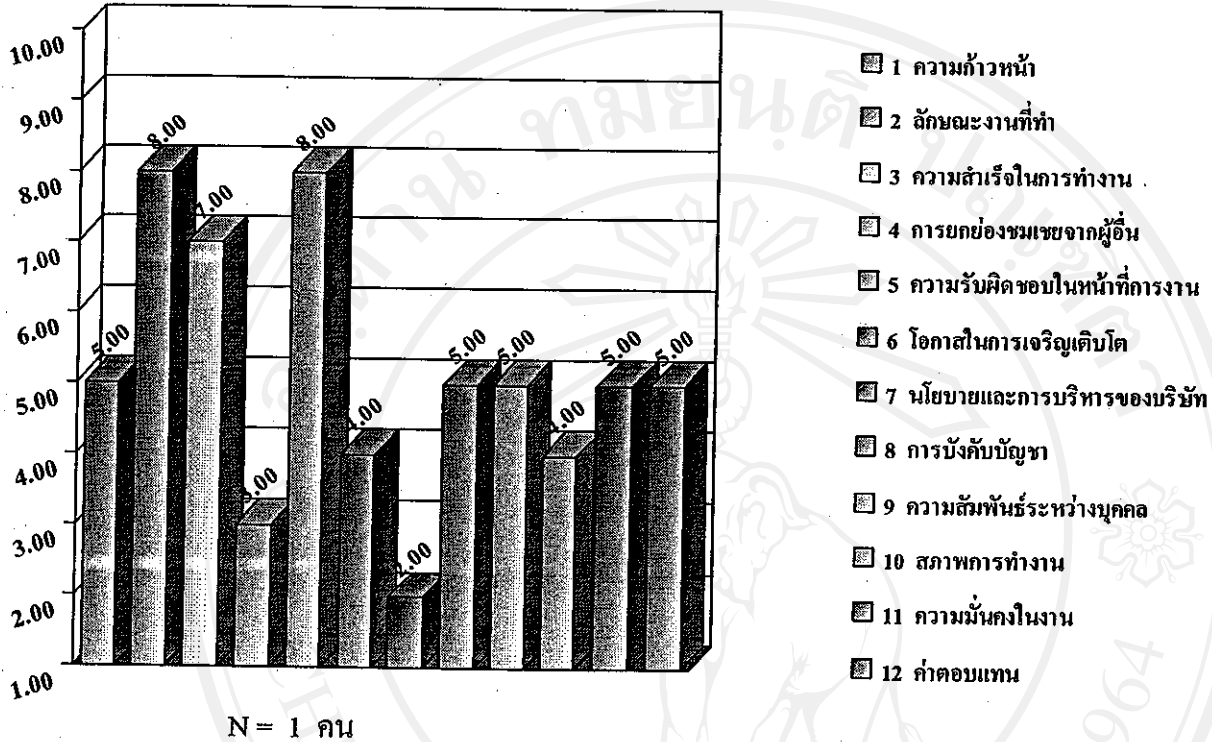
จากแผนภูมิที่ 24 พบว่า ฝ่ายการเงินและบัญชี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับ มาก แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน โอกาสในการเจริญเติบโต และด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.82 และ 5.53 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 25 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฝ่ายบุคคลและธุรการ



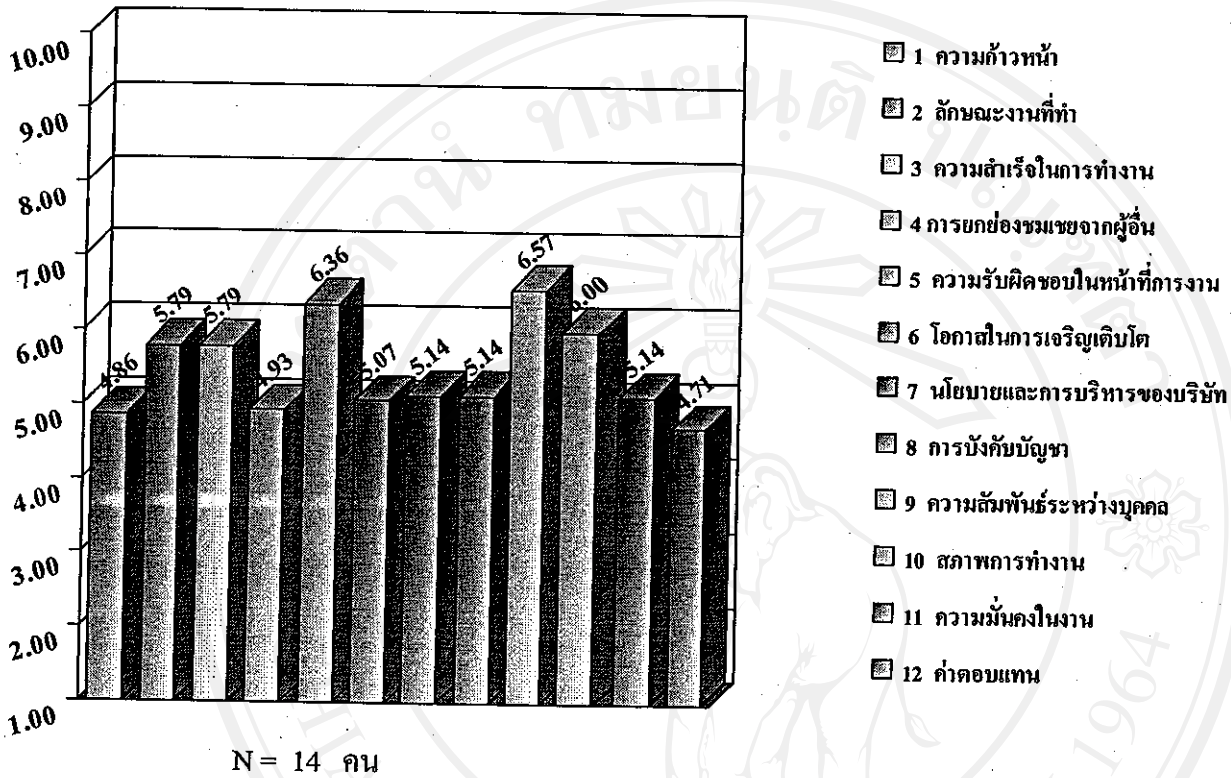
จากแผนภูมิที่ 25 พบว่า ฝ่ายบุคคลและธุรการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.94, 6.59, 6.59, 6.59 และ 6.06 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 26 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับผู้จัดการ



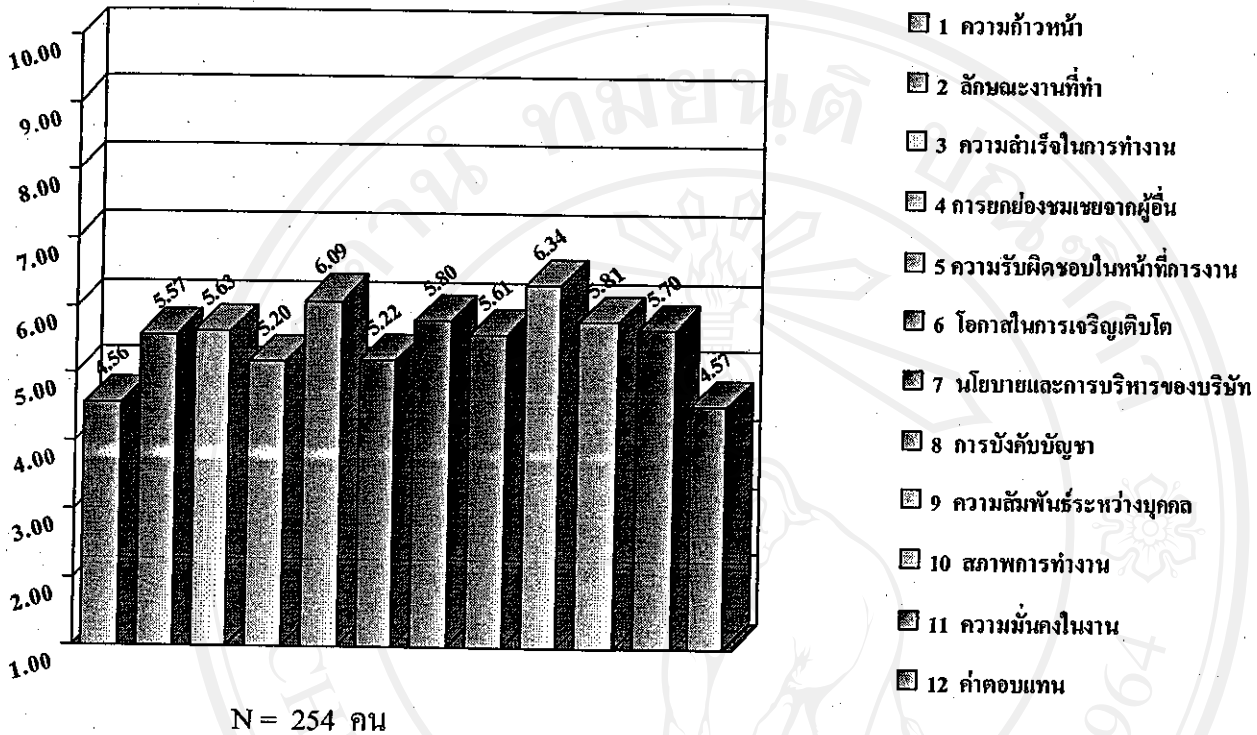
จากแผนภูมิที่ 26 พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมาก ในด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.00, 8.00 และ 7.00 ตามลำดับ แต่มีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการยกย่อง ชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 4.00, และ 3.00 ตามลำดับ และมีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุดในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00

แผนภูมิที่ 27 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับหัวหน้า



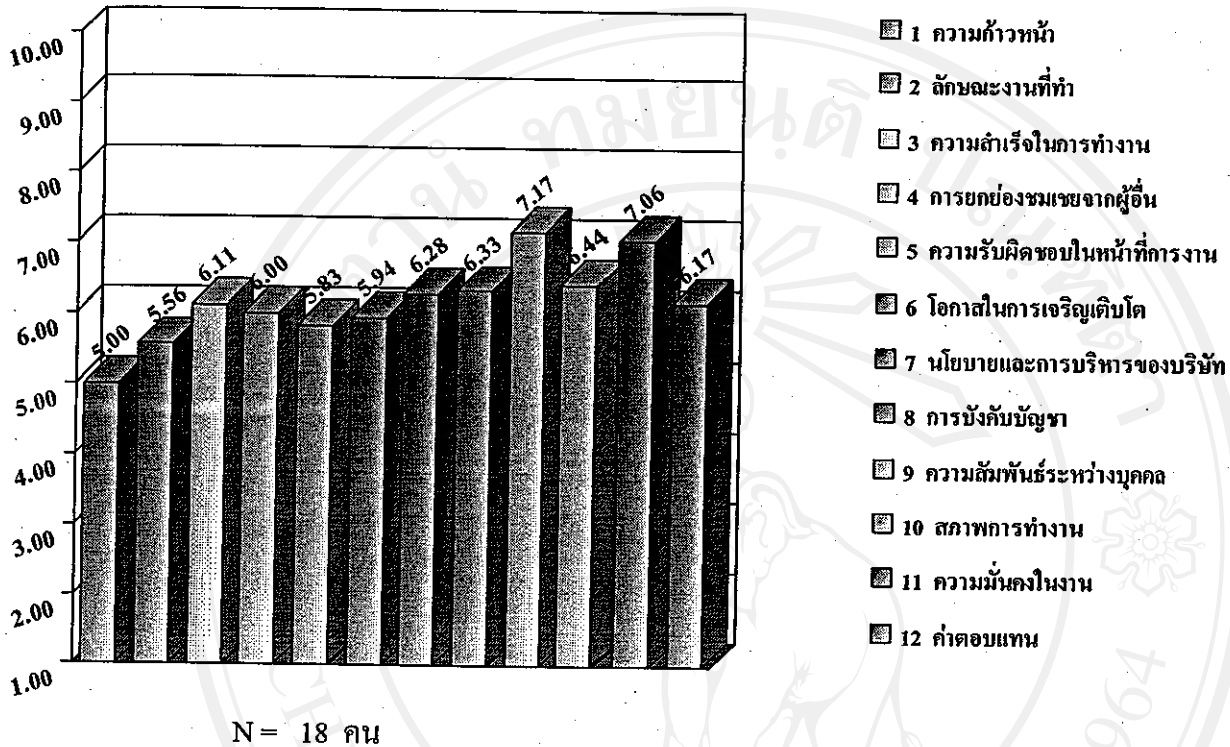
จากแผนภูมิที่ 27 พบว่า ตำแหน่งระดับหัวหน้า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.57 และ 6.36 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 28 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับพนักงาน



จากแผนภูมิที่ 28 พบว่า ตำแหน่งระดับพนักงาน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจระดับมากในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.34 และ 6.09 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 29 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งอื่น ๆ

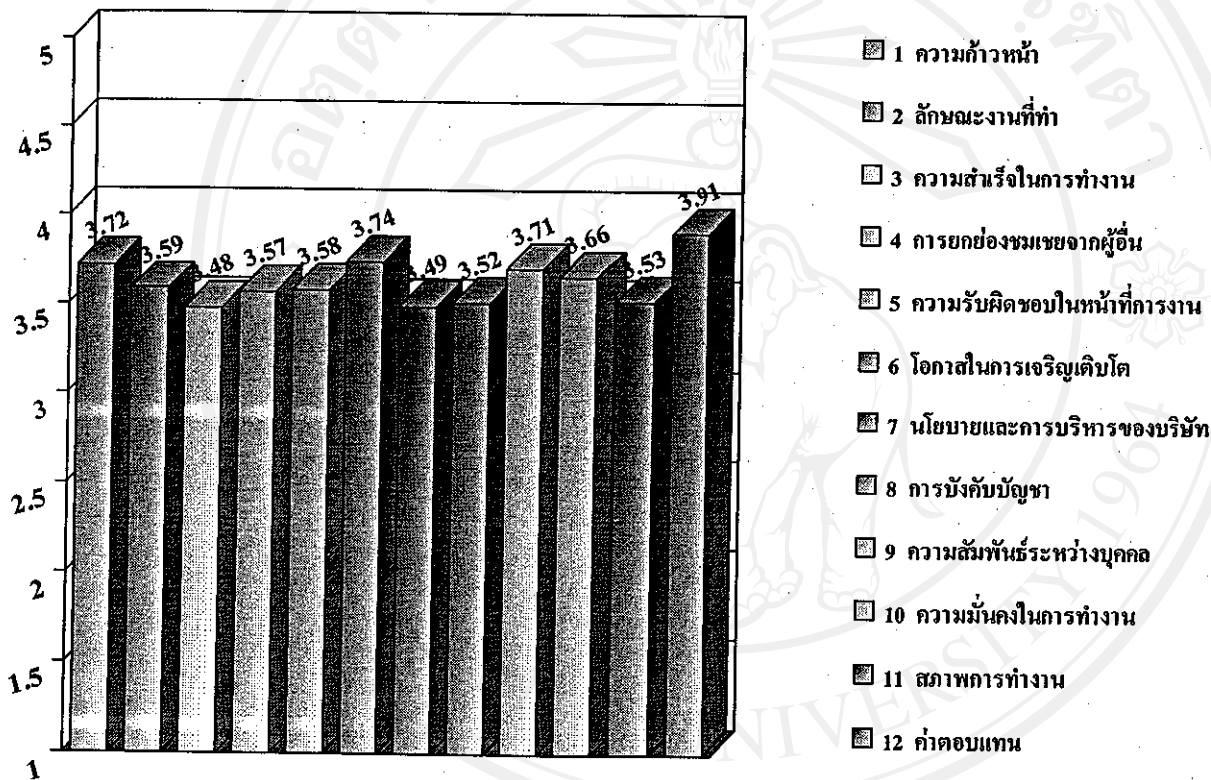


จากแผนภูมิที่ 29 พบว่า ตำแหน่งอื่น ๆ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.94, 5.83, 5.56 และ 5.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 287 คน ได้ผล ดังแผนภูมิที่ 30 – 70

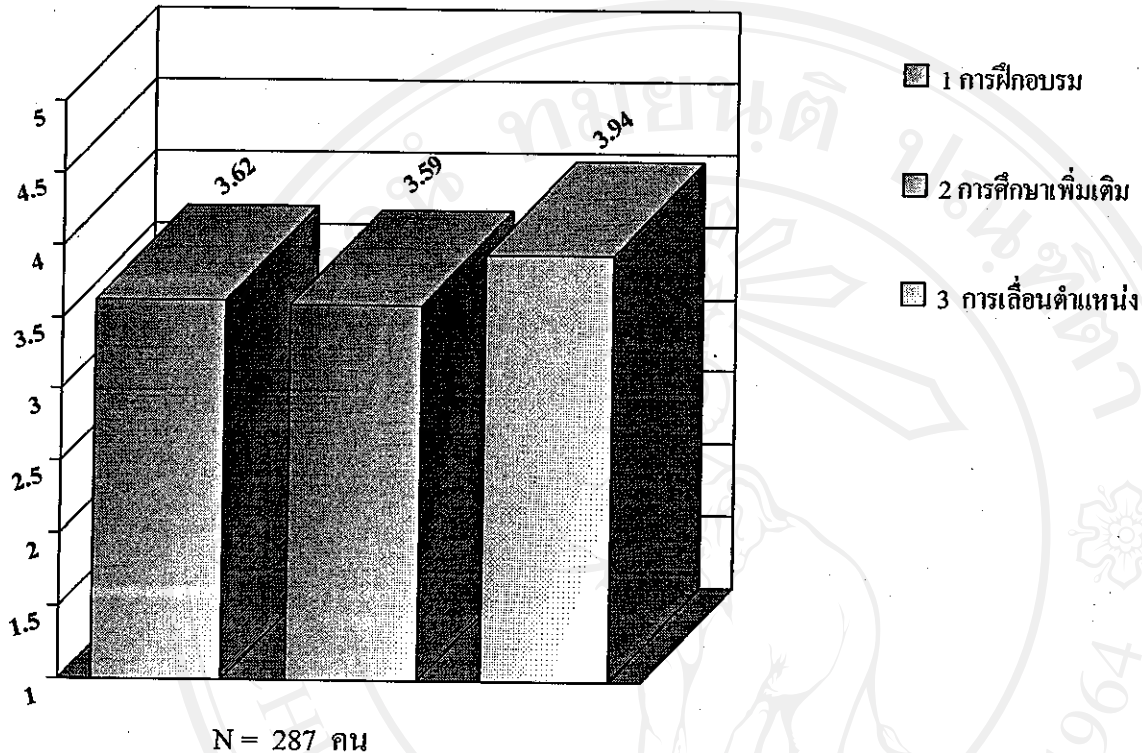
แผนภูมิที่ 30 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



N = 287 คน

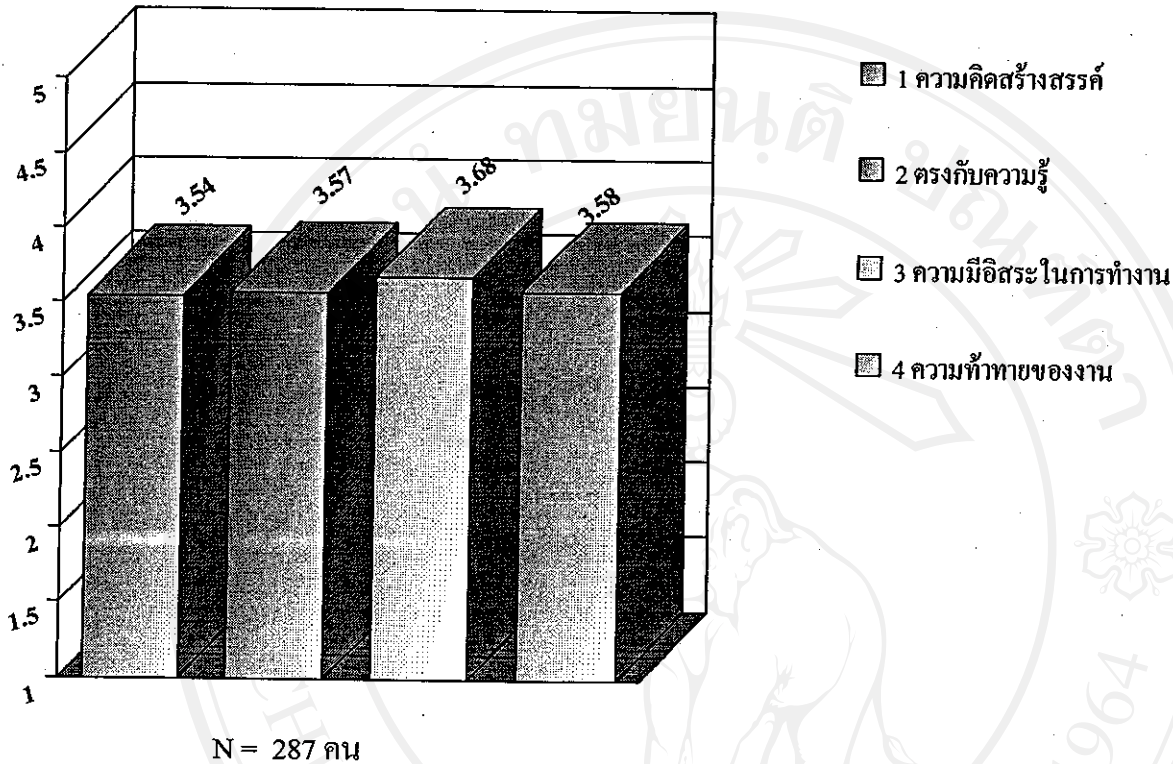
จากแผนภูมิที่ 30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยกย่อง ชมเชยจากผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.74, 3.72, 3.71, 3.66, 3.59, 3.58, 3.57, 3.53, 3.52, 3.49 และ 3.48 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 31 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความก้าวหน้า



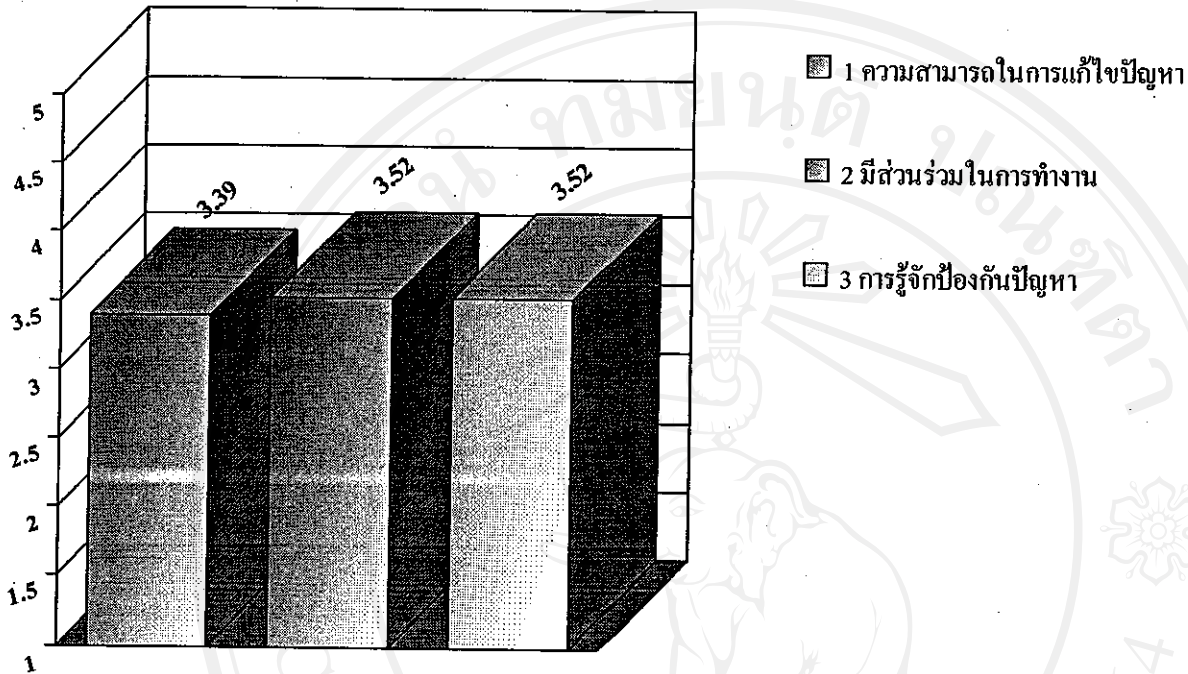
จากแผนภูมิที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.62 และ 3.59 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 32 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านลักษณะของงานที่ทำ



จากแผนภูมิที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านลักษณะของงาน
ที่ทำทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงานที่
ทำ งานที่ทำตรงกับความรู้อาจสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.68, 3.58, 3.57 และ 3.54 ตามลำดับ

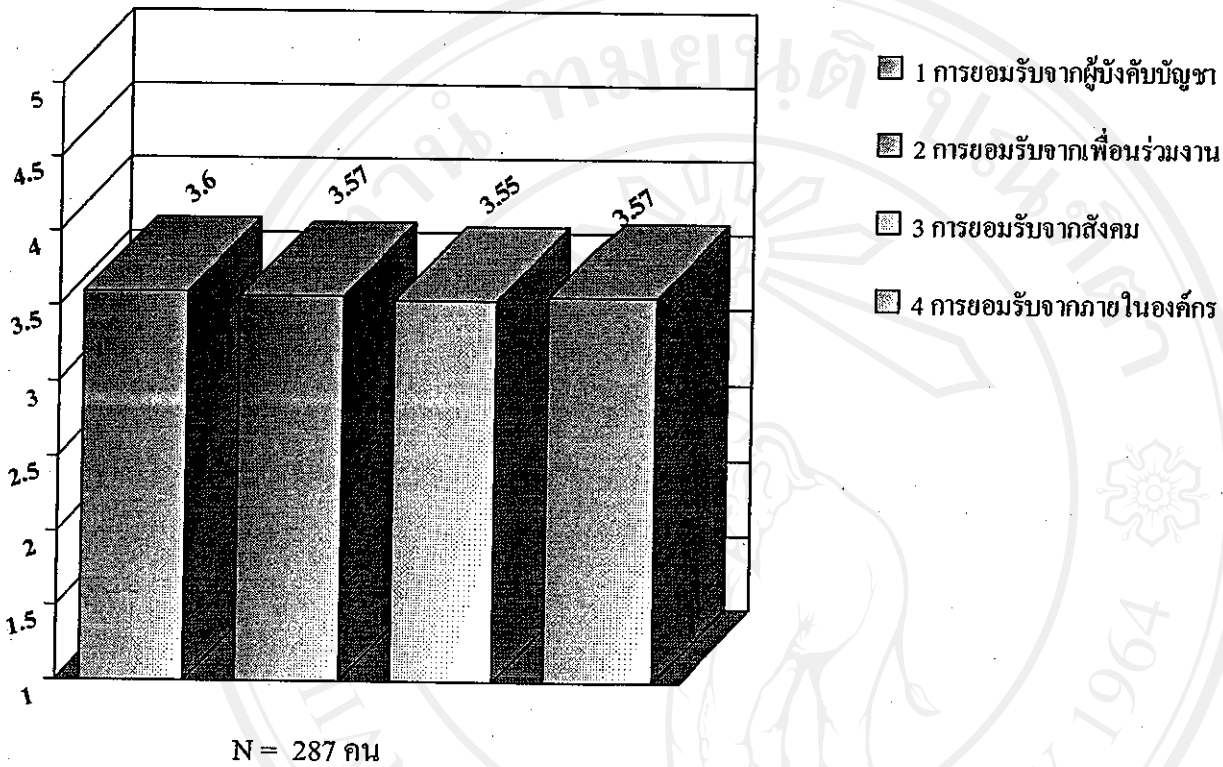
แผนภูมิที่ 33 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความสำเร็จในการทำงาน



N = 287 คน

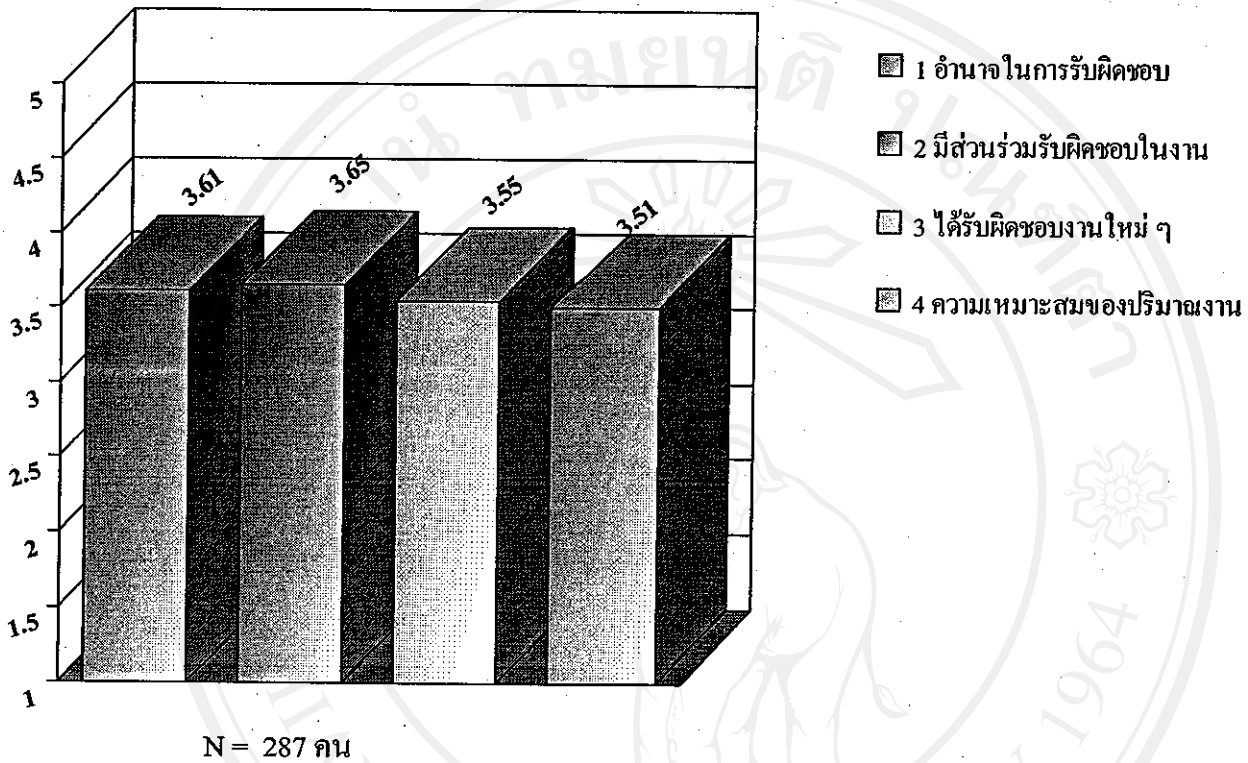
จากแผนภูมิที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในการทำงานระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ การรู้จักป้องกันปัญหาและความสามารถในการแก้ปัญหา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52, 3.52 และ 3.39 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 34 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการยกย่อง ชมเชยจากผู้อื่น



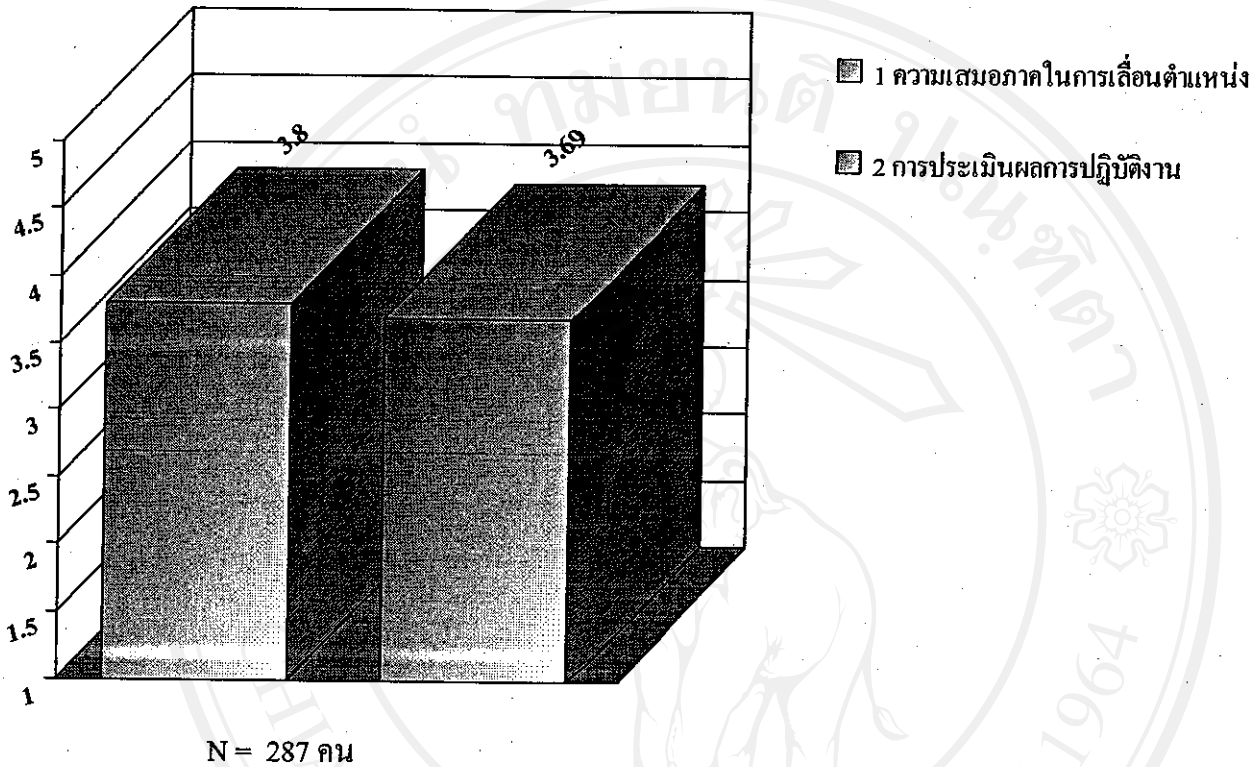
จากแผนภูมิที่ 34 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านการยกย่อง
ชมเชยจากผู้อื่นทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับยอมรับจากภายในองค์กร และการได้รับการ
ยอมรับจากสังคมนอกระบบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60, 3.57, 3.57 และ 3.55 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 35 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน



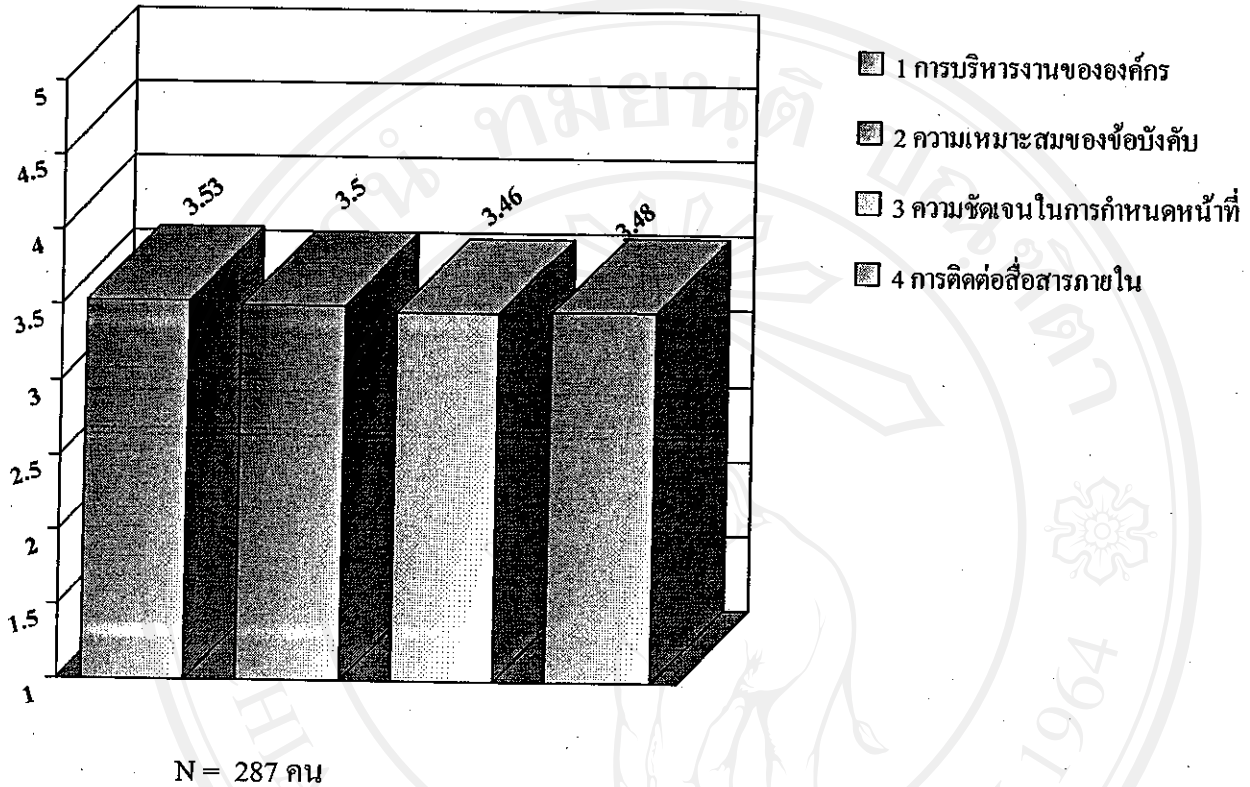
จากแผนภูมิที่ 35 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย อำนาจในการรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.61, 3.55 และ 3.51 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 36 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านโอกาสในการเจริญเติบโต



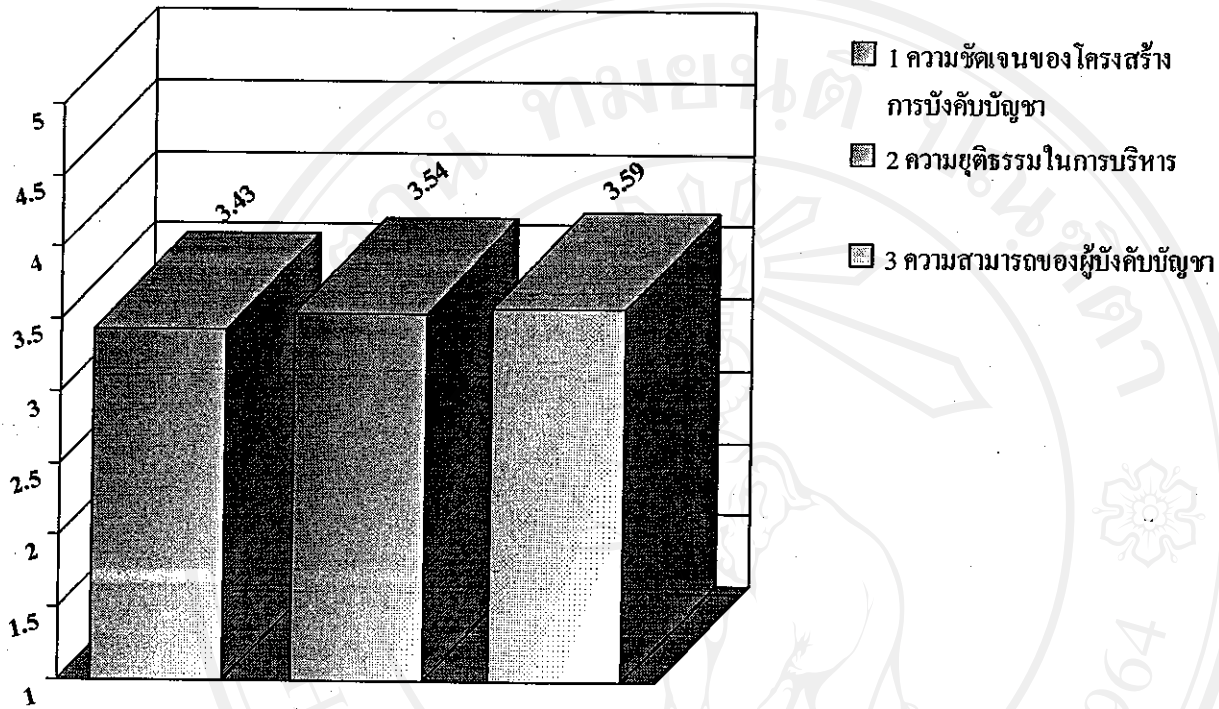
จากแผนภูมิที่ 36 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญในด้านโอกาสในการเจริญเติบโตทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.69 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 37 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท



จากแผนภูมิที่ 37 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัทในภาพรวมระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญระดับมากในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

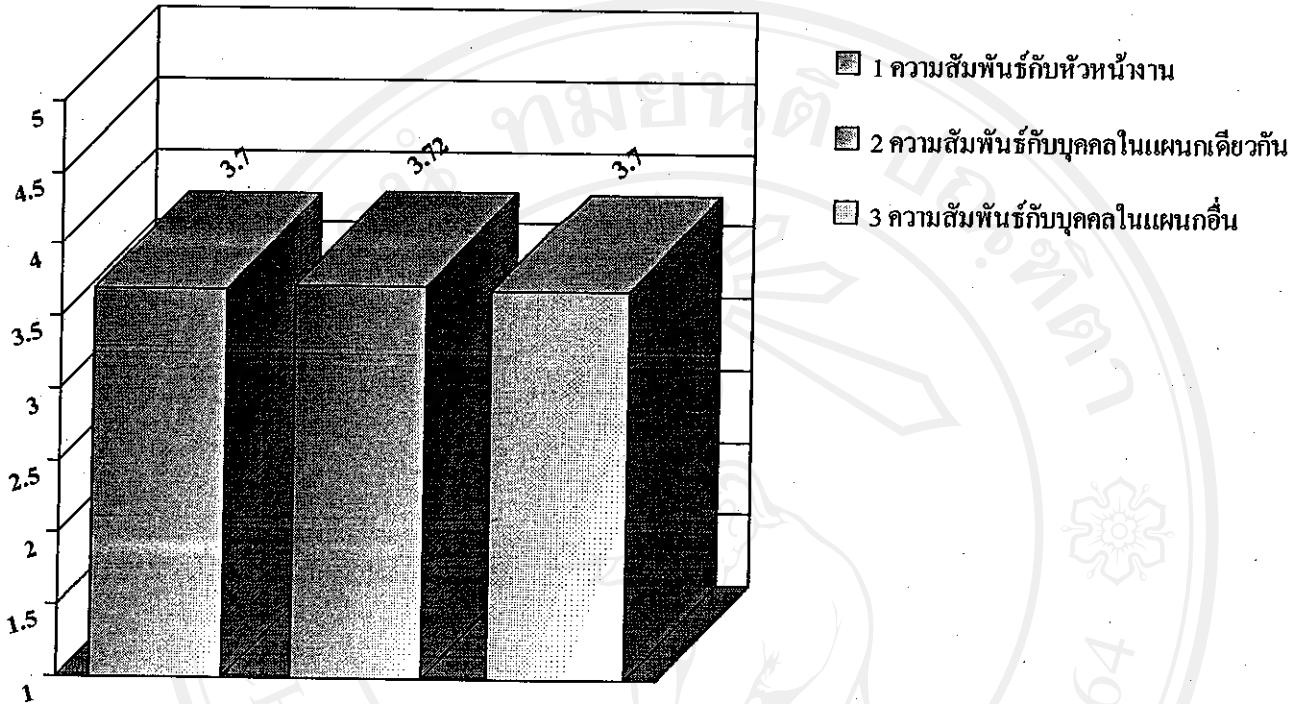
แผนภูมิที่ 38 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านการบังคับบัญชา



N = 287 คน

จากแผนภูมิที่ 38 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านการบังคับบัญชา ในภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางในความชัดเจนของโครงสร้างการบังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

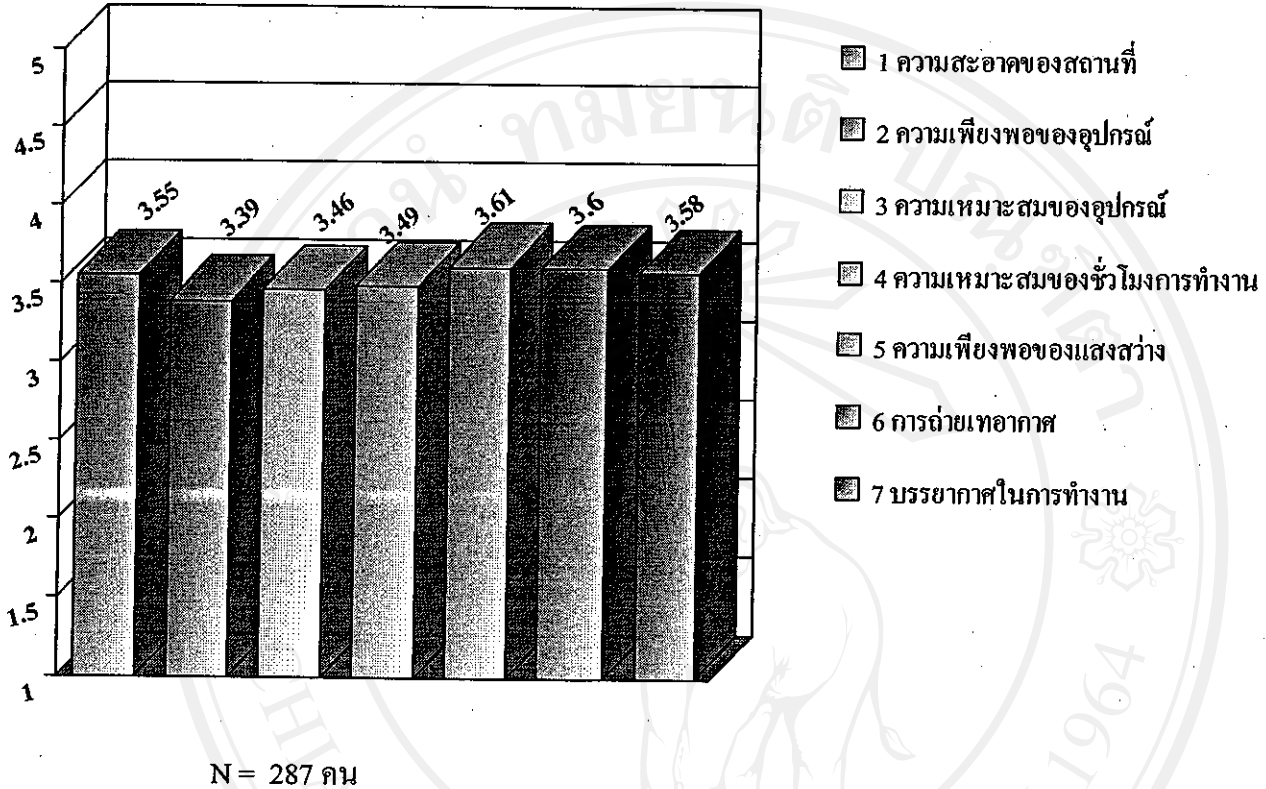
แผนภูมิที่ 39 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



N = 287 คน

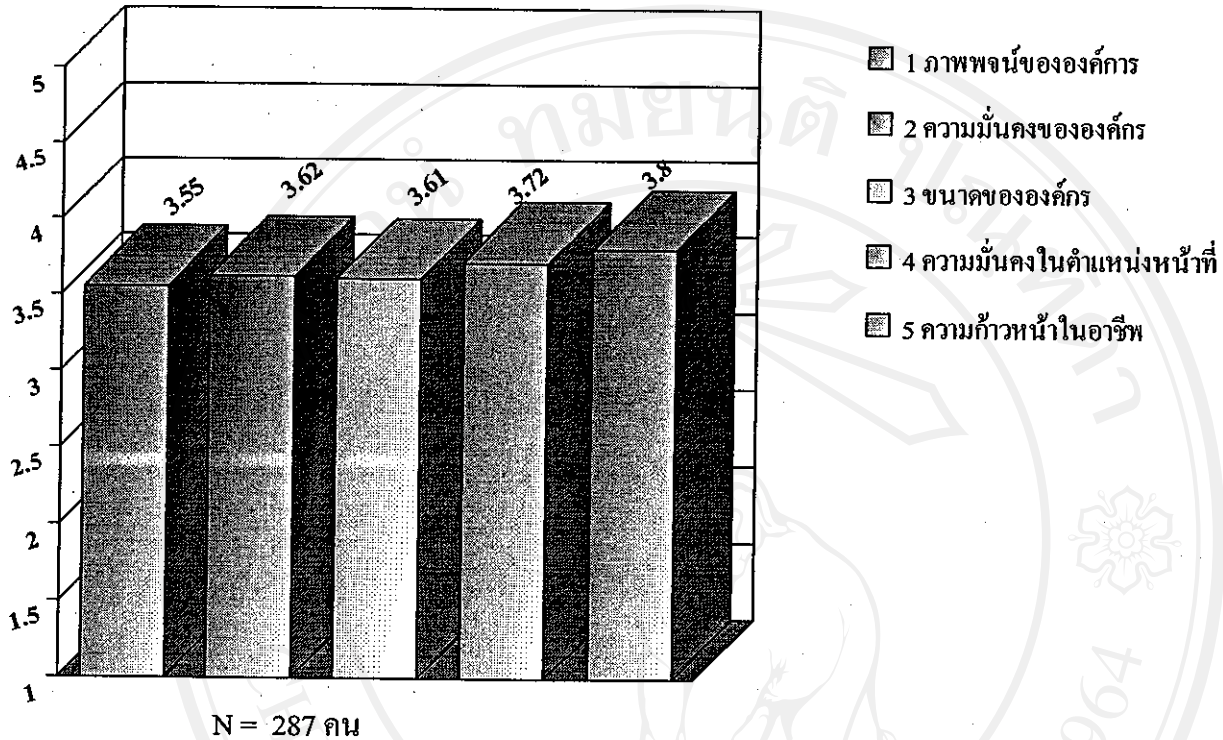
จากแผนภูมิที่ 39 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกเดียวกัน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.70 และ 3.70 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 40 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านสภาพการทำงาน



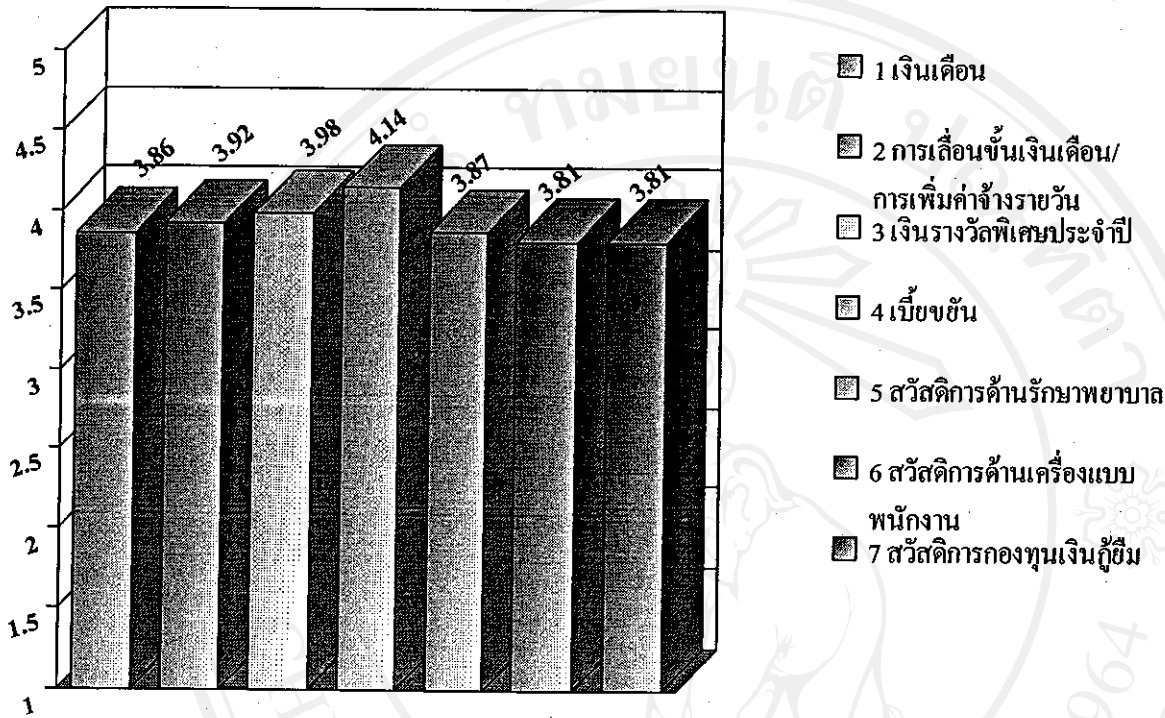
จากแผนภูมิที่ 40 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางในความเหมาะสมของชั่วโมงการทำงาน ความเหมาะสมของอุปกรณ์ในการทำงาน และความเพียงพอของอุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.46 และ 3.39 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 41 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านความมั่นคงในงาน



จากแผนภูมิที่ 41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านความมั่นคง
ในงานทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในตำแหน่ง
หน้าที่การงาน ความมั่นคงขององค์กร ขนาดขององค์กร และภาพพจน์ขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.80, 3.72, 3.62, 3.61 และ 3.55 ตามลำดับ

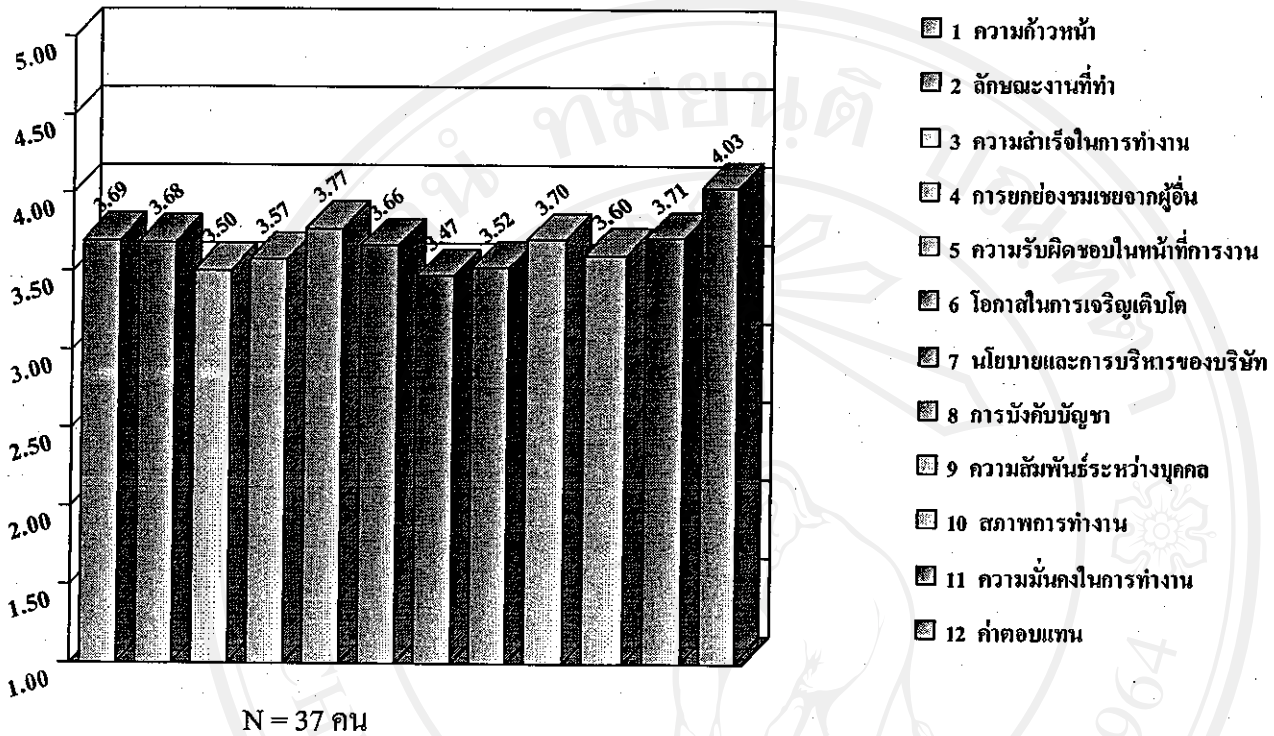
แผนภูมิที่ 42 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ในด้านค่าตอบแทน



N = 287 คน

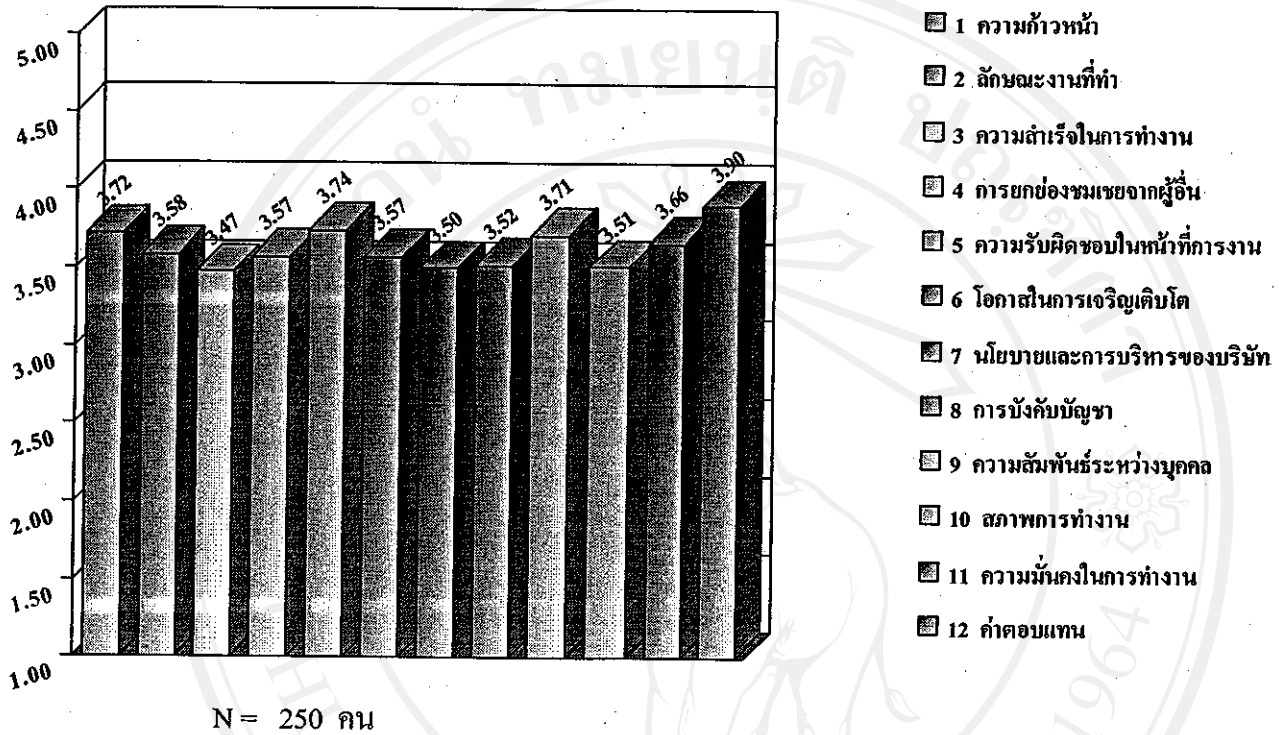
จากแผนภูมิที่ 42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทน
ทุกปัจจัยระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ เบี้ยขยันที่ได้รับ เงินรางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนขั้น
เงินเดือน/การเพิ่มค่าจ้างรายวัน สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการด้าน
เครื่องแบบพนักงาน และสวัสดิการกองทุนเงินกู้ยืม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 3.98, 3.92, 3.87,
3.86, 3.81 และ 3.81 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 43 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประเภทพนักงานรายเดือน



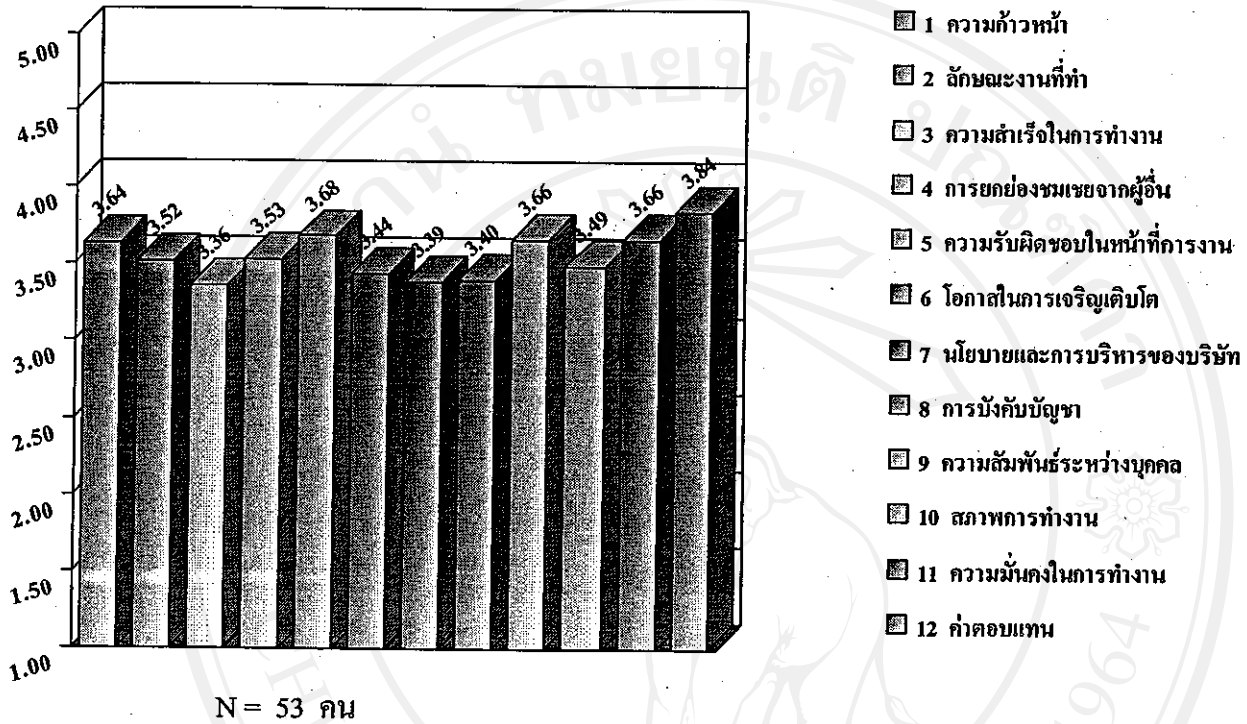
จากแผนภูมิที่ 43 พบว่า พนักงานรายเดือน ให้ความสำคัญระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงานและนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.47 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 44 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ประเภทพนักงานรายวัน



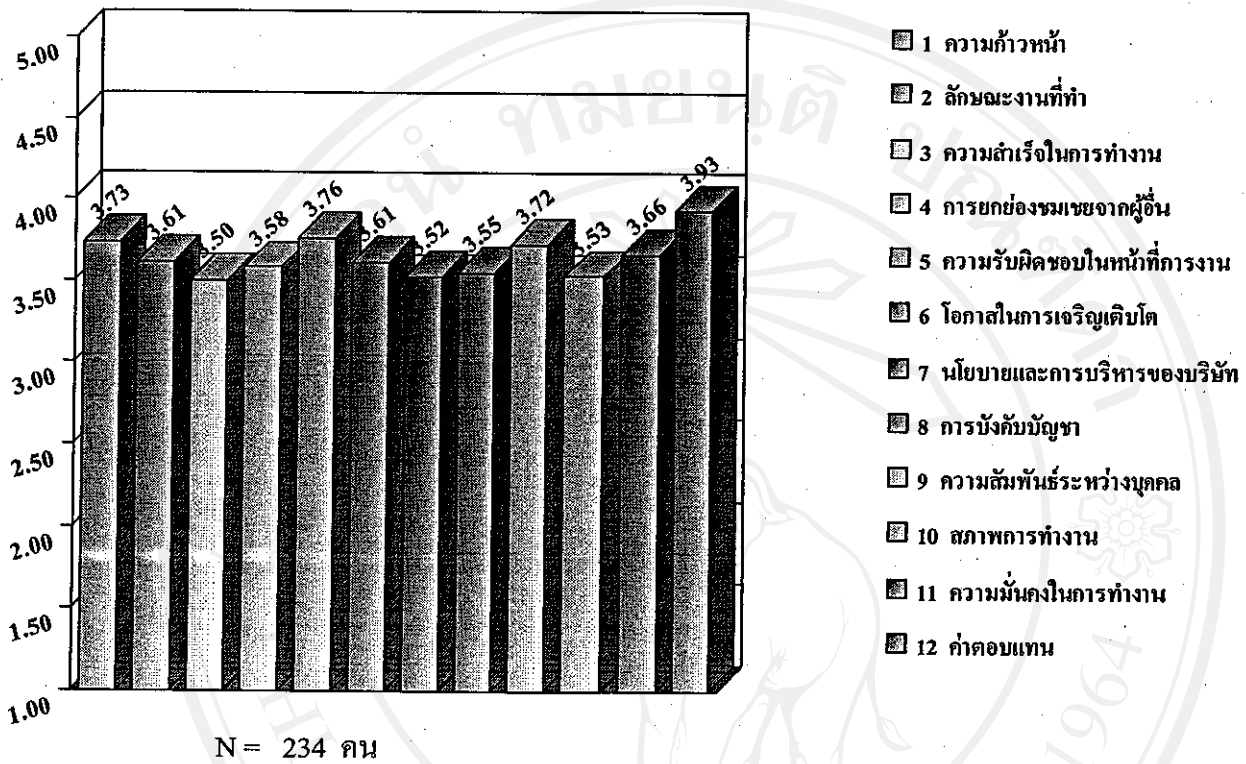
จากแผนภูมิที่ 44 พนักงานรายวัน ให้ความสำคัญระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.50 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 45 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย



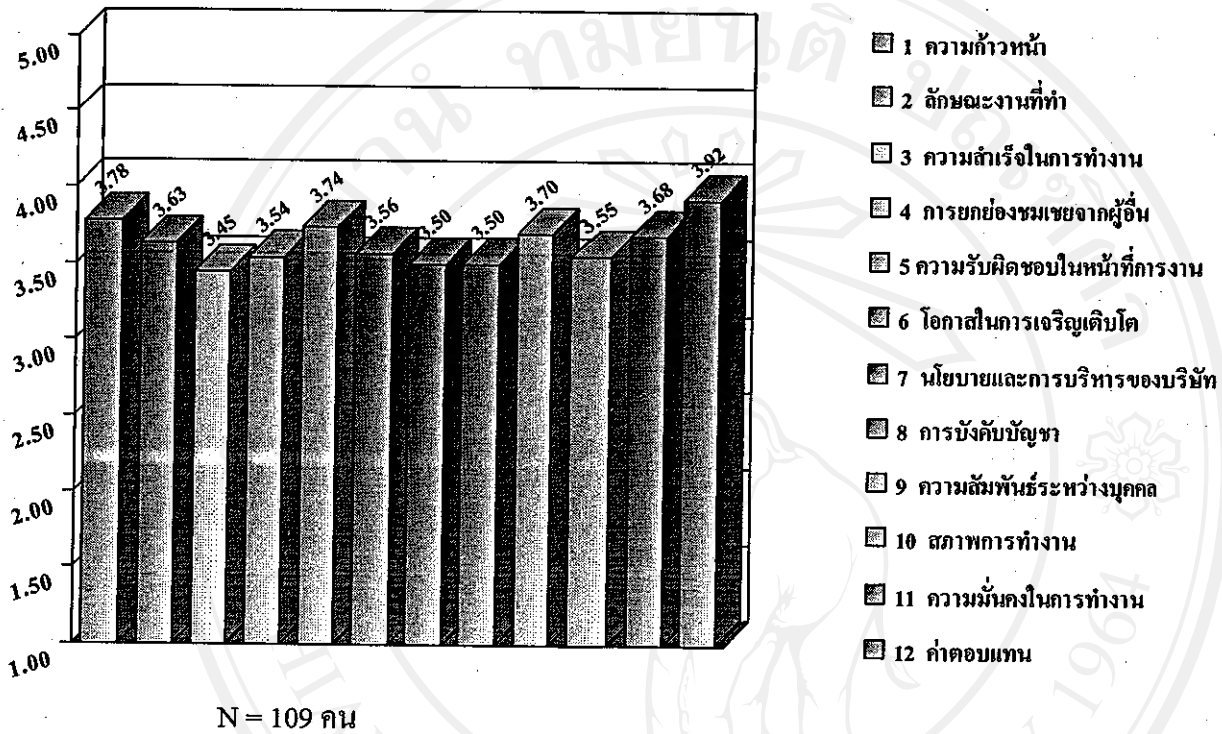
จากแผนภูมิที่ 45 พบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.44, 3.40, 3.39 และ 3.36 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 46 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง



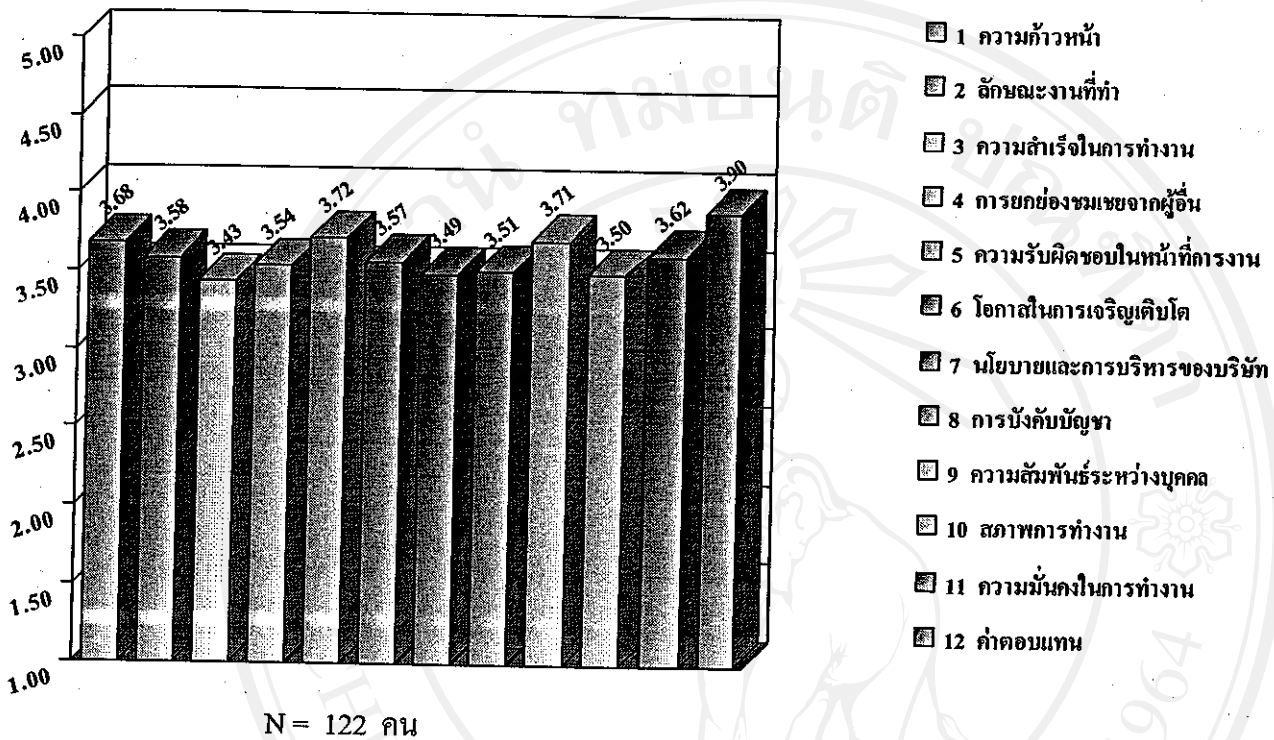
จากแผนภูมิที่ 46 เพศหญิง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

แผนภูมิที่ 47 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 20 – 29 ปี



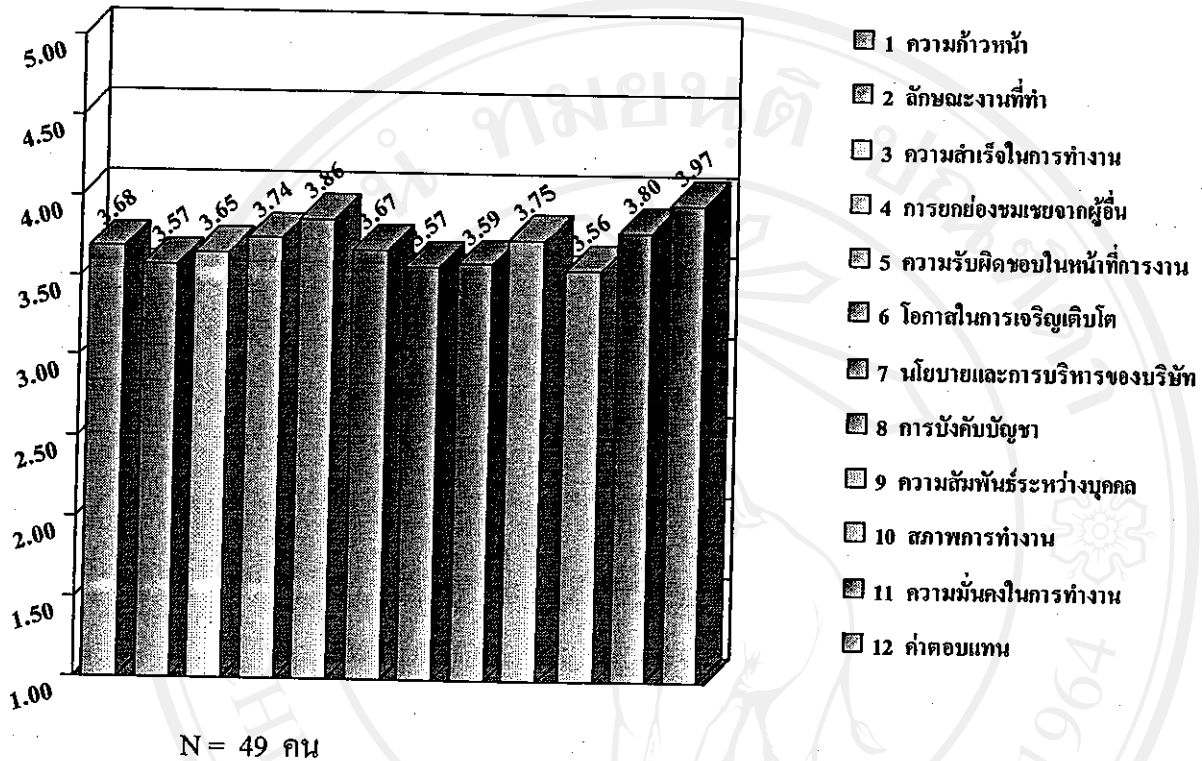
จากแผนภูมิที่ 47 พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหาร งานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.50 และ 3.45 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 48 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
อายุระหว่าง 30 – 39 ปี



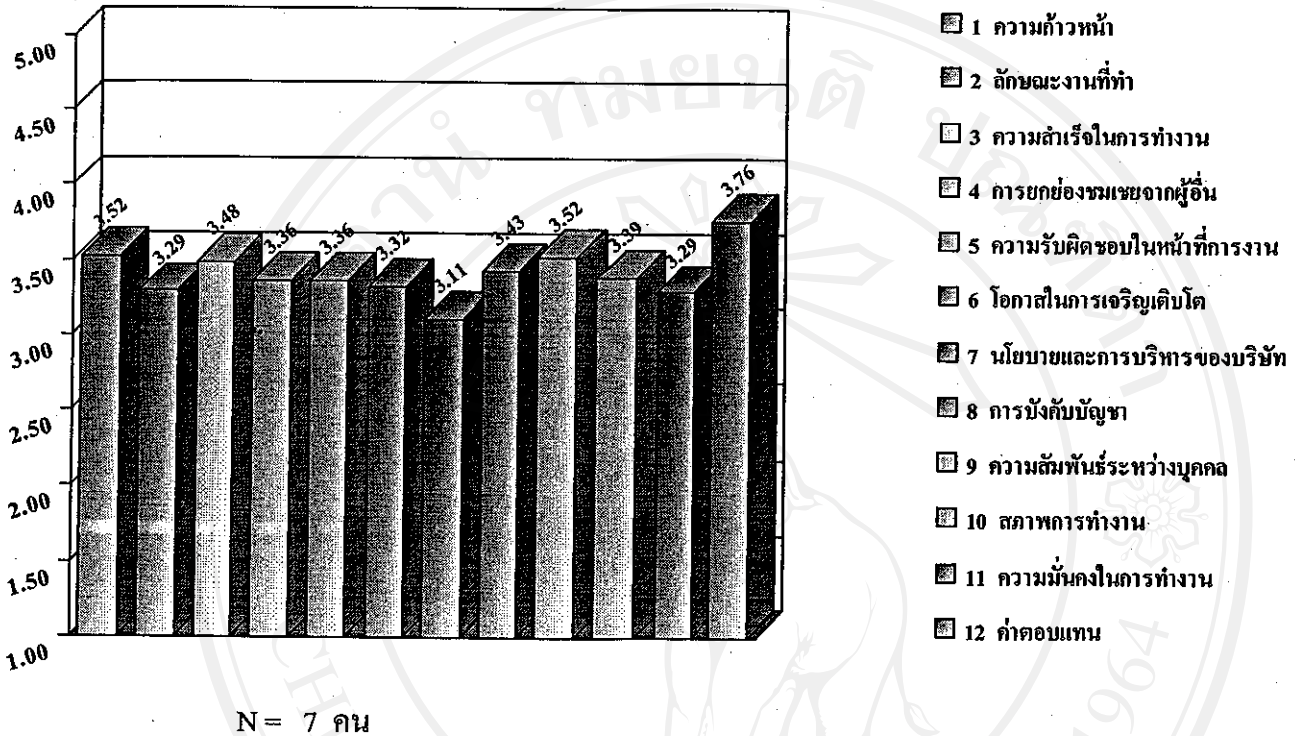
จากแผนภูมิที่ 48 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.49 และ 3.43 ตามลำดับ ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 49 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 40 – 49 ปี



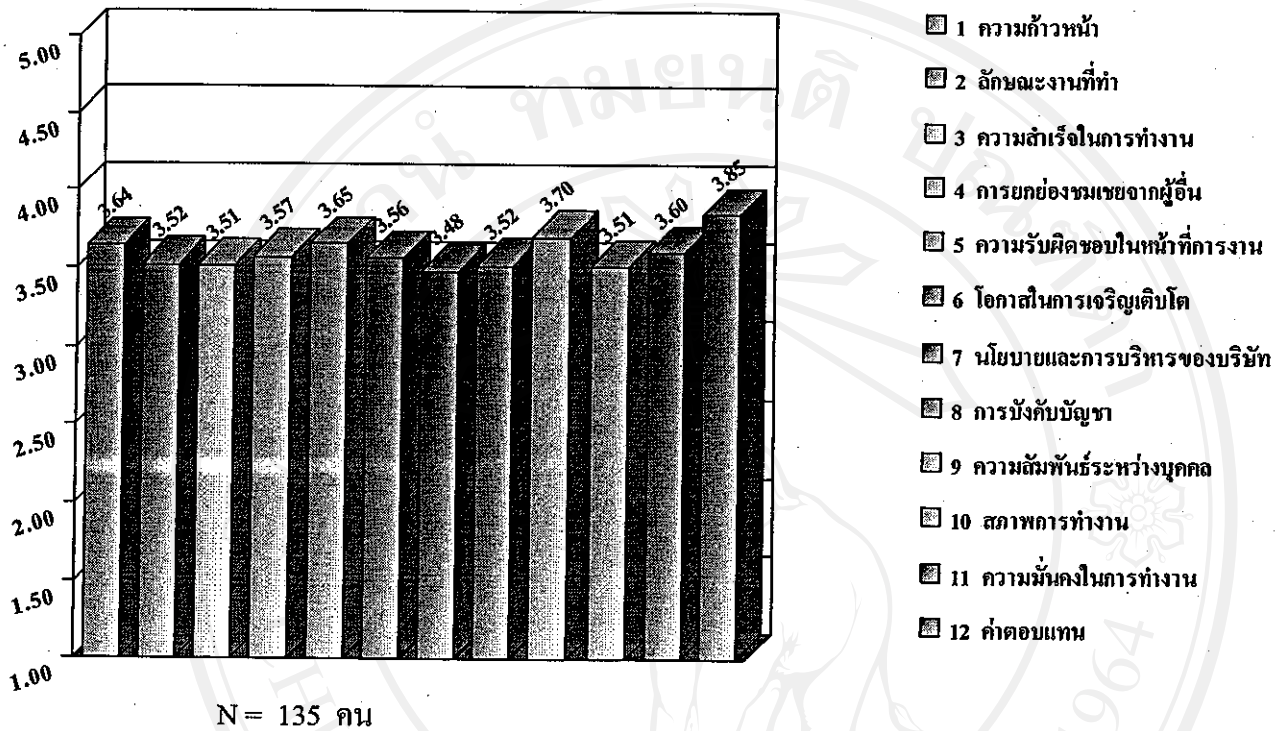
จากแผนภูมิที่ 49 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมากทุกปัจจัย

แผนภูมิที่ 50 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป



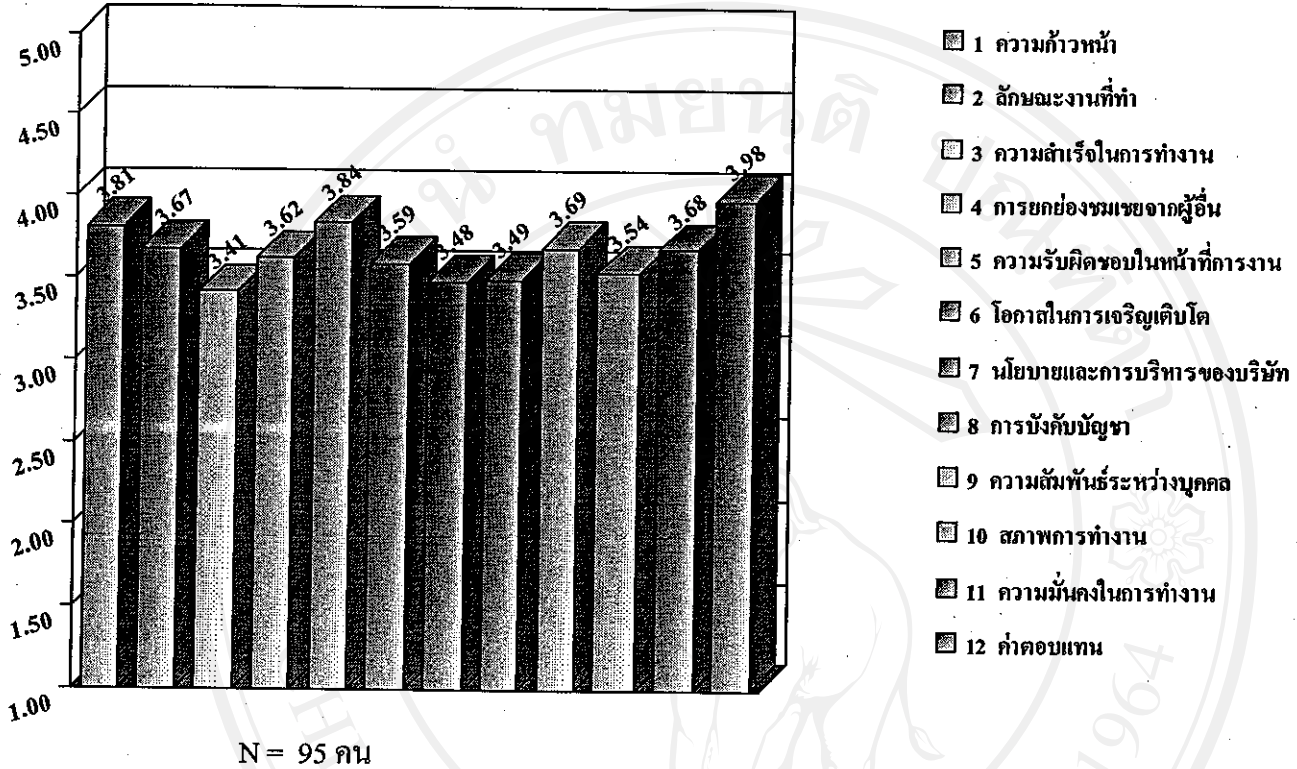
จากแผนภูมิที่ 50 ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญระดับมาก ในด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.52 และ 3.52 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 51 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับประถมศึกษา



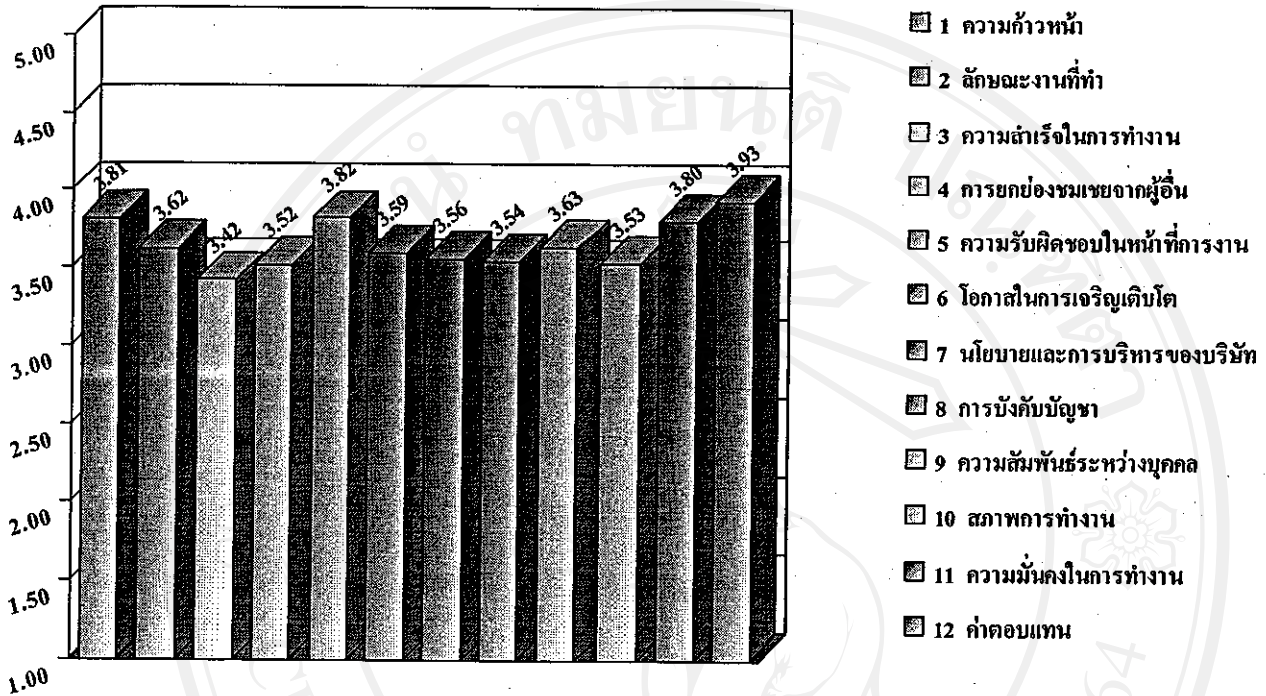
จากแผนภูมิที่ 51 ผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

แผนภูมิที่ 52 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลายหรือปวช.



จากแผนภูมิที่ 52 ผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น - ตอนปลายหรือปวช. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางในด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.48 และ 3.41 ตามลำดับ

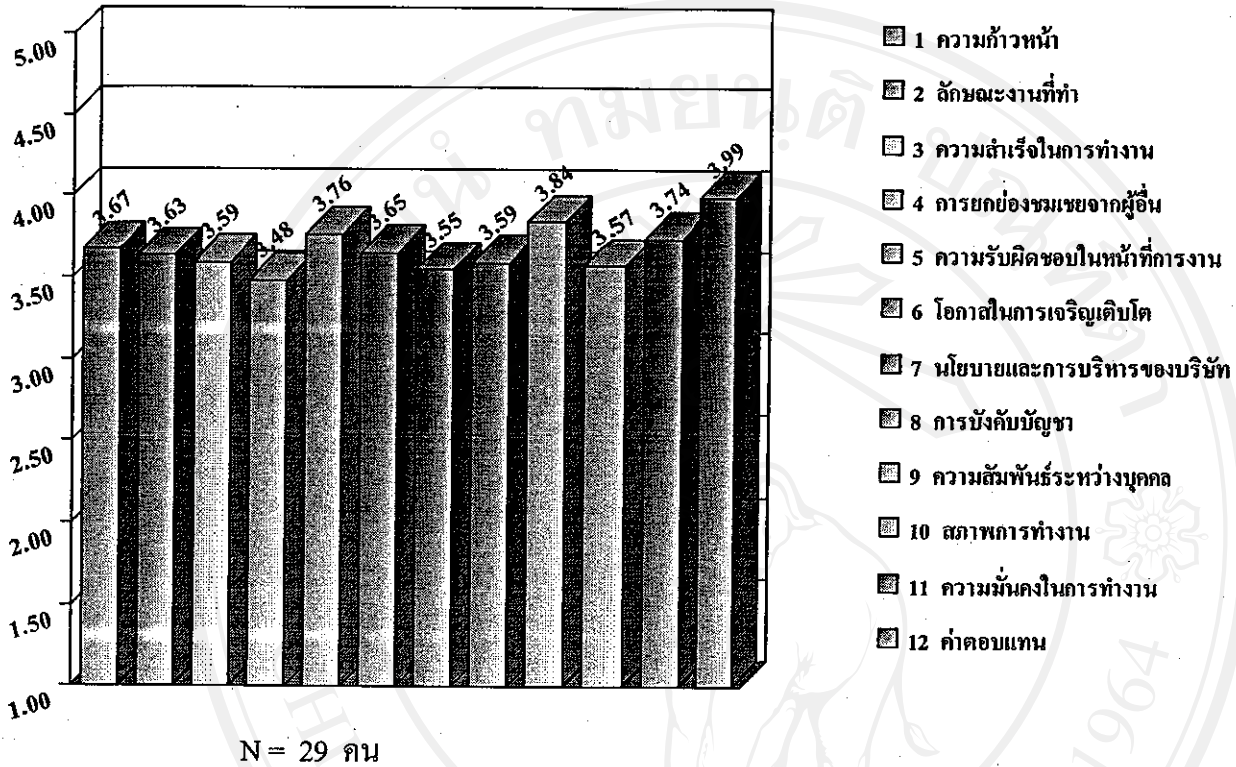
แผนภูมิที่ 53 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส.



N = 28 คน

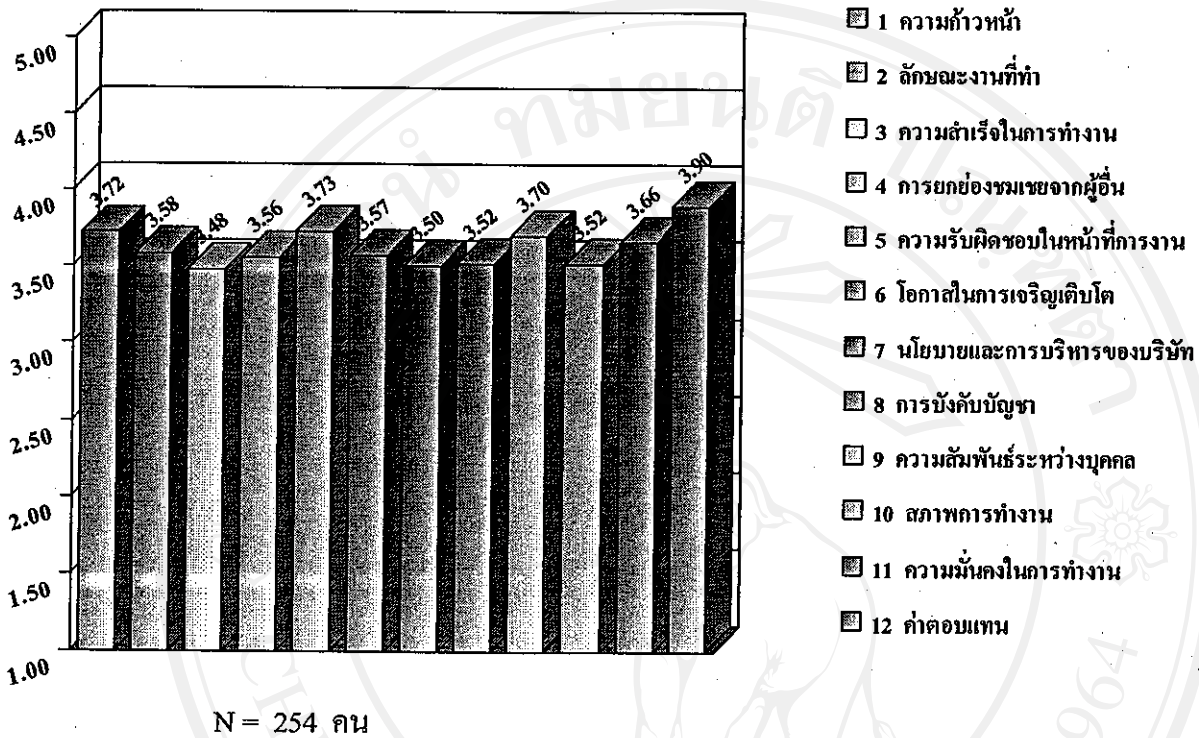
จากแผนภูมิที่ 53 ผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลางใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 54 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป



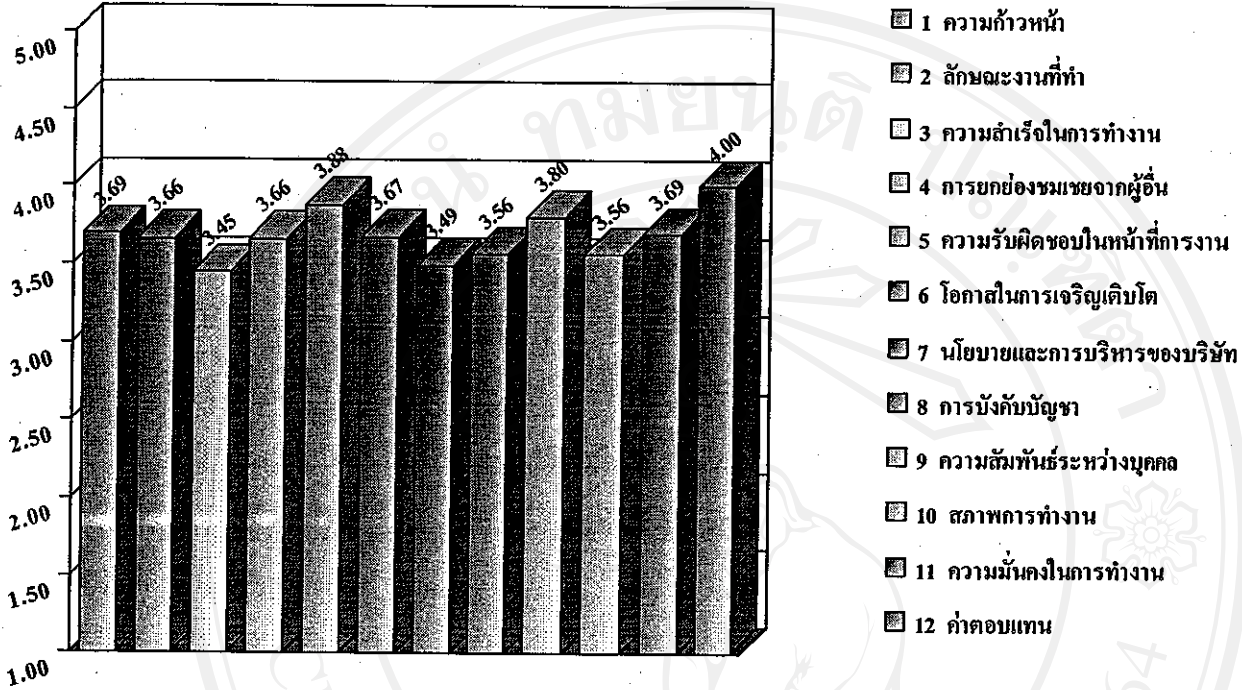
จากแผนภูมิที่ 54 ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ตารางที่ 55 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,001 บาท



จากแผนภูมิที่ 55 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,001 บาท ให้ความสำคัญต่อยังจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

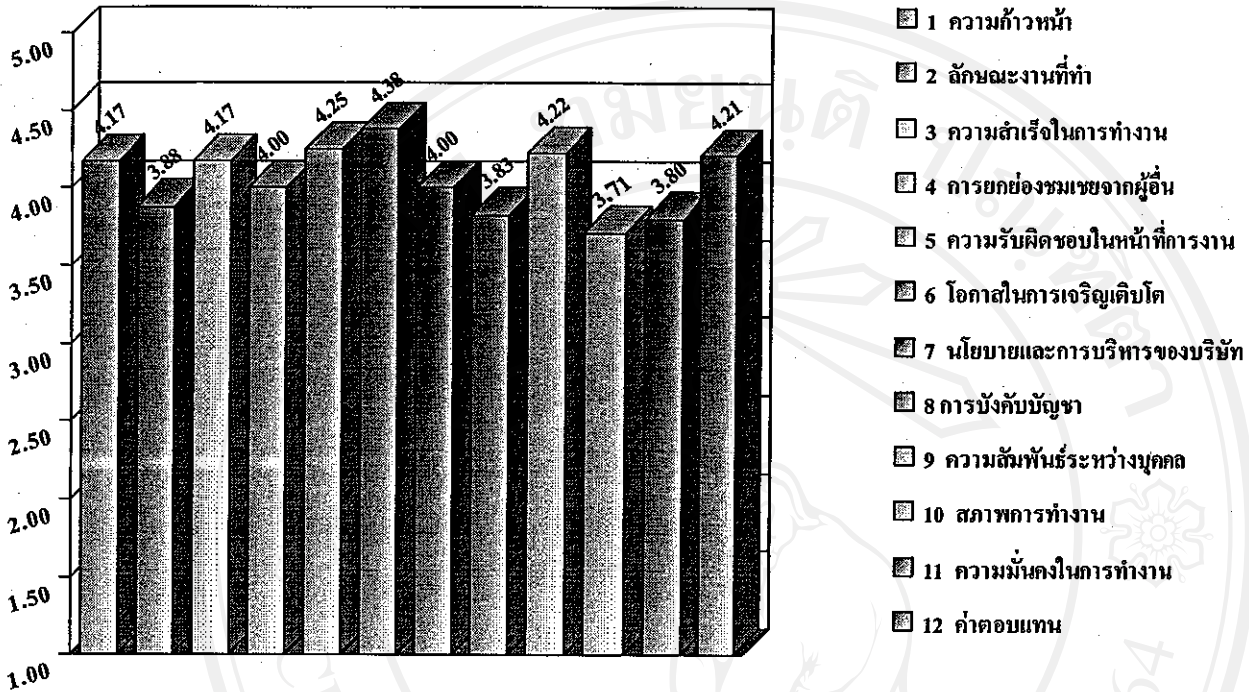
แผนภูมิที่ 56 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001- 14,000 บาท



N = 29 คน

จากแผนภูมิที่ 56 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-14,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.45 ตามลำดับ

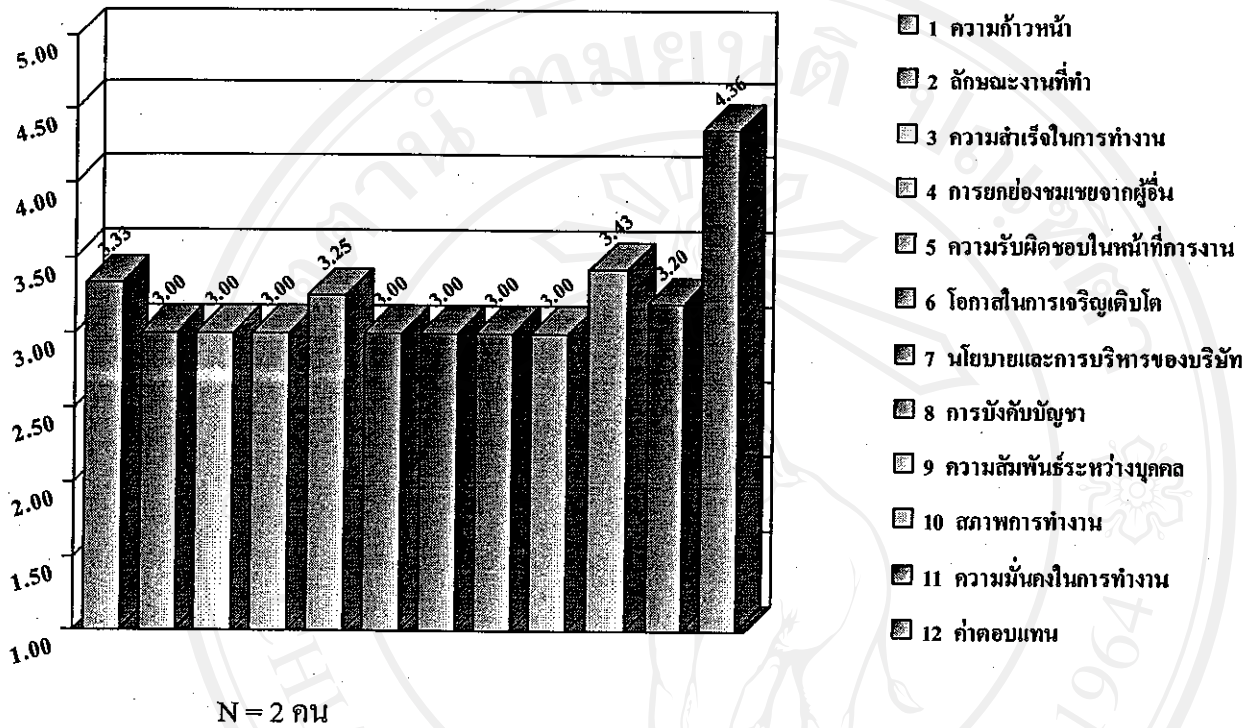
แผนภูมิที่ 57 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนระหว่าง 14,001 – 21,000 บาท



N = 2 คน

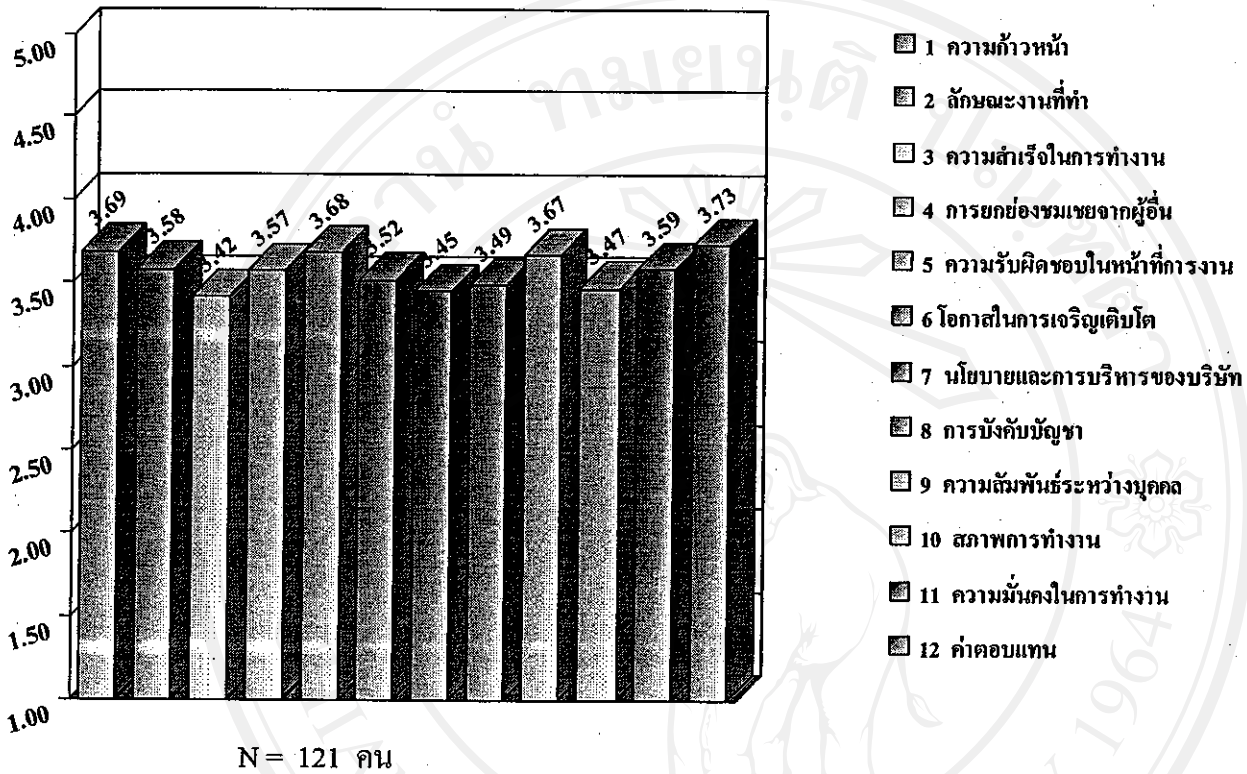
จากแผนภูมิที่ 57 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 14,001 - 21,000 บาท ให้
ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมากทุกปัจจัย

แผนภูมิที่ 58 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 21,001 บาทขึ้นไป



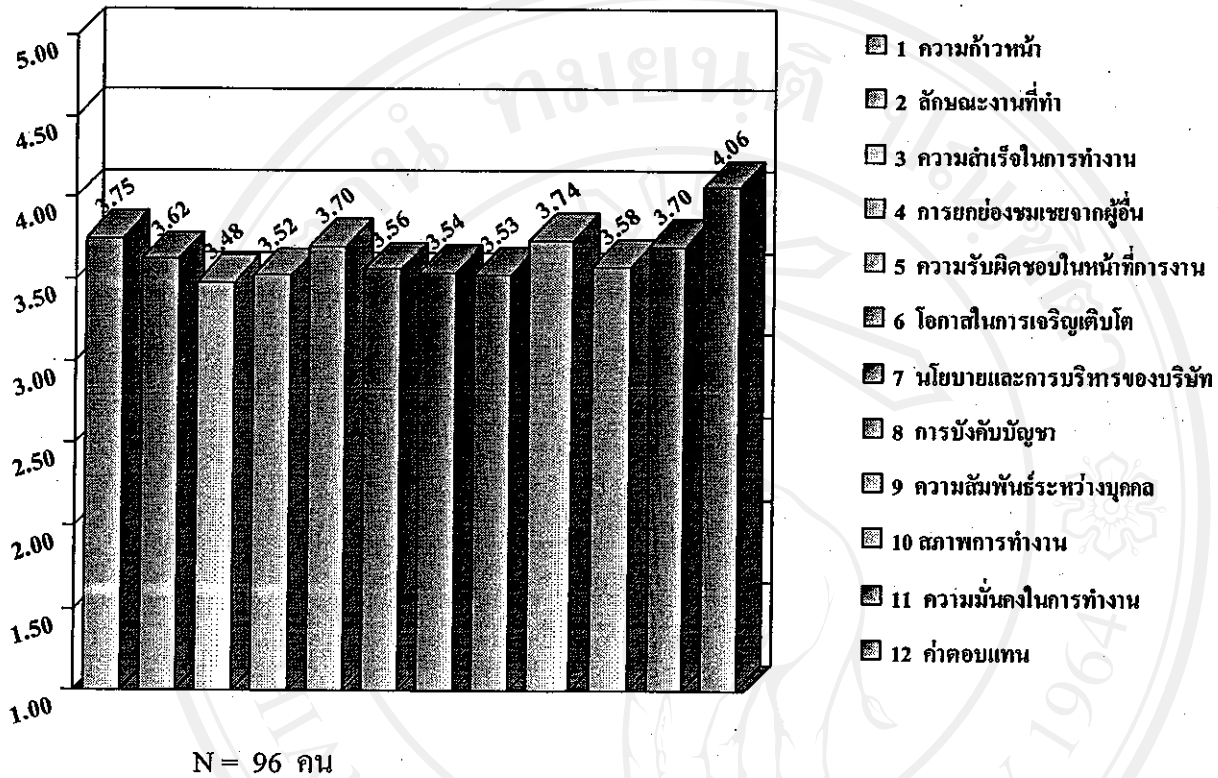
จากแผนภูมิที่ 58 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 21,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญระดับมากในด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

แผนภูมิที่ 59 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ
การทำงานต่ำกว่า 1 ปี



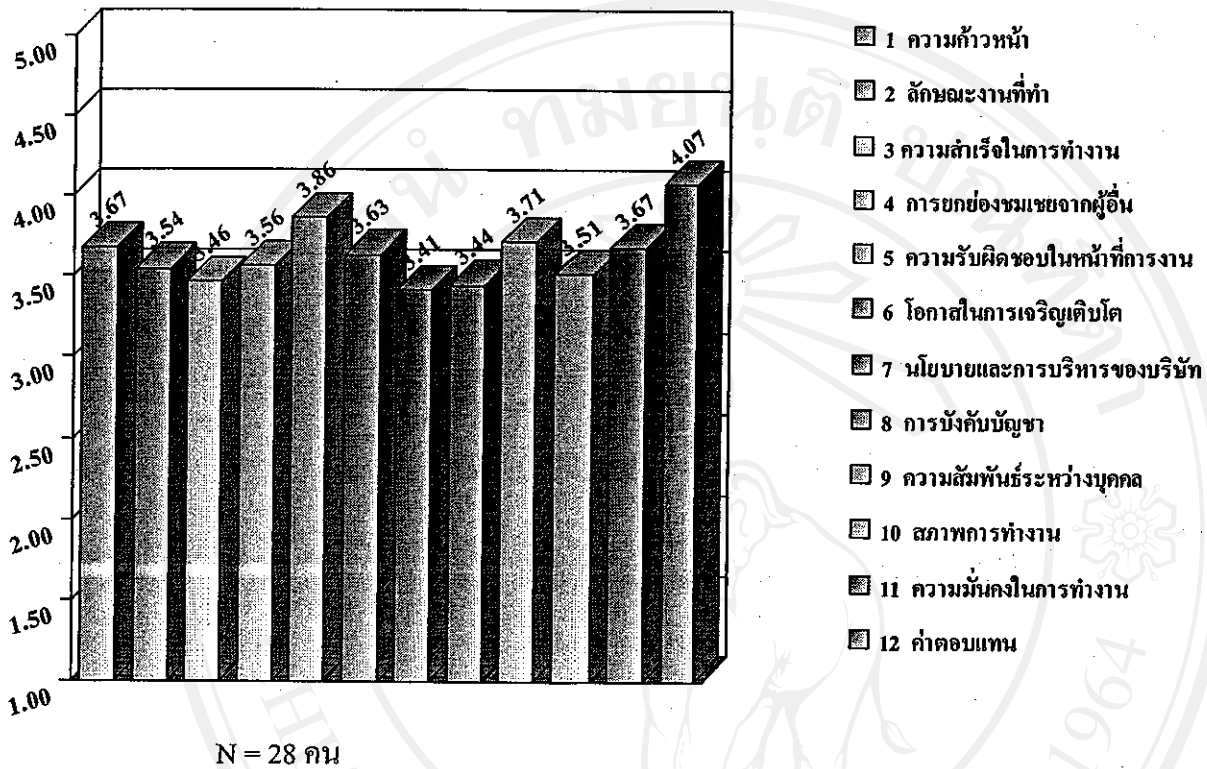
จากแผนภูมิที่ 59 พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49, 3.47, 3.45 และ 3.42 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 60 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุ
การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี



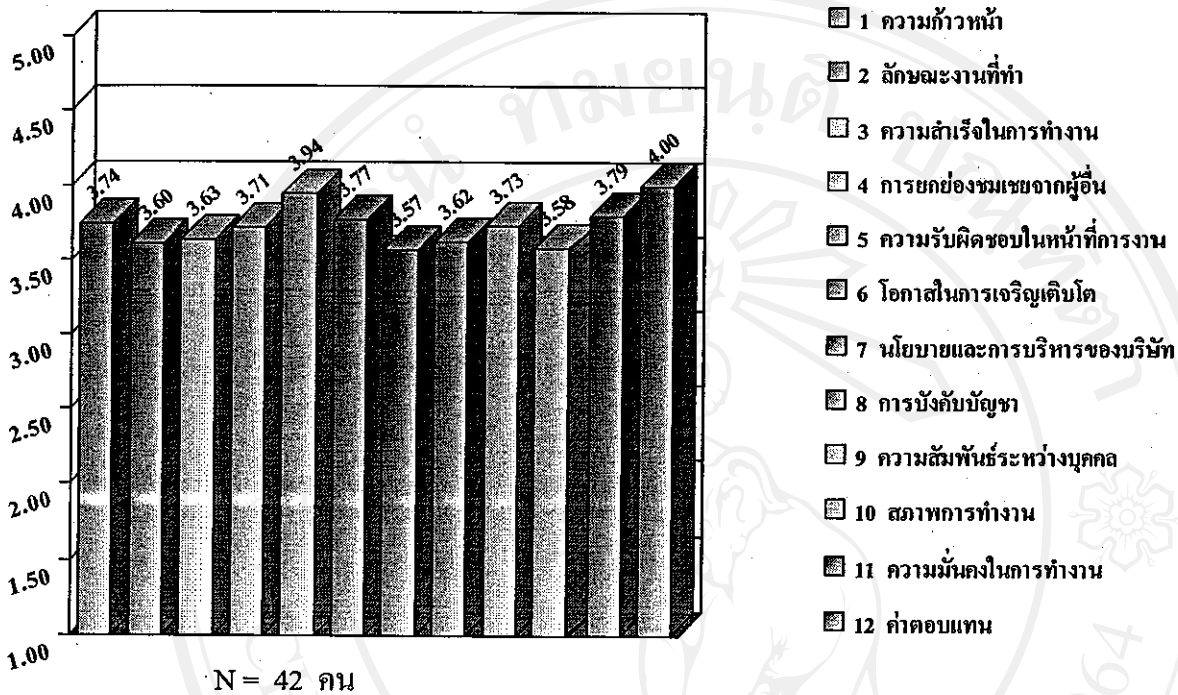
จากแผนภูมิที่ 60 ผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ระหว่าง 1 - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

แผนภูมิที่ 61 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี



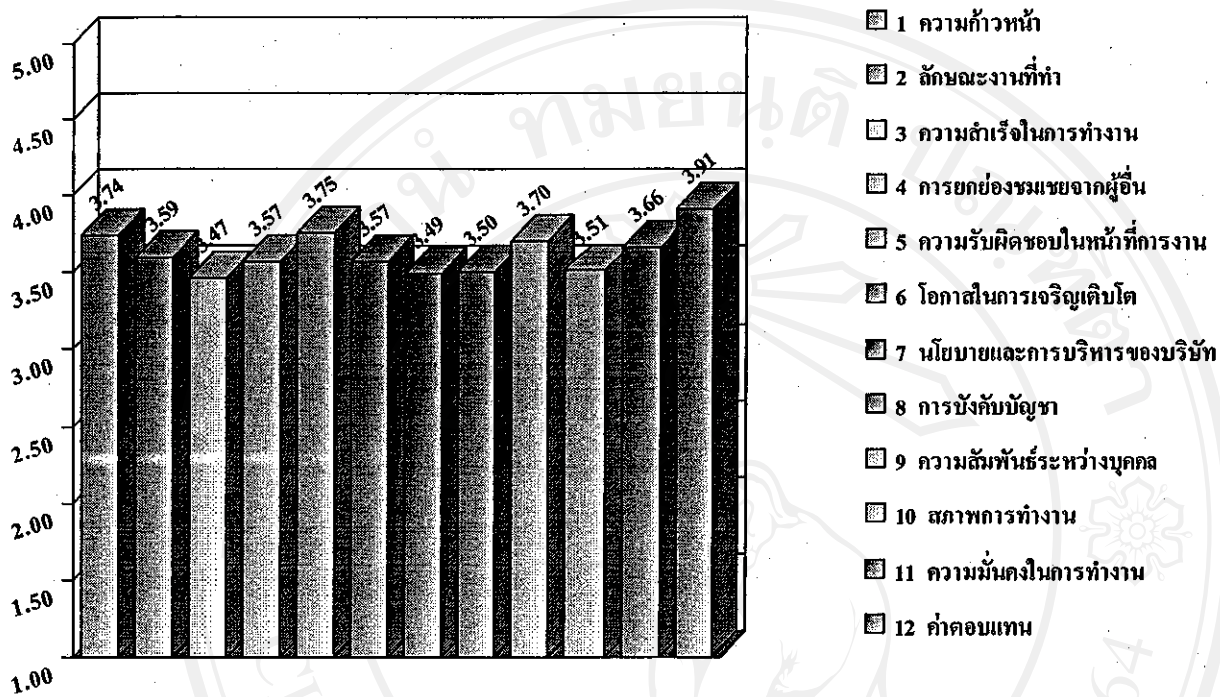
จากแผนภูมิที่ 61 ผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี ให้ความสำคัญต่อยังจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46, 3.44 และ 3.41 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 62 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป



จากแผนภูมิที่ 62 ผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมากที่สุด

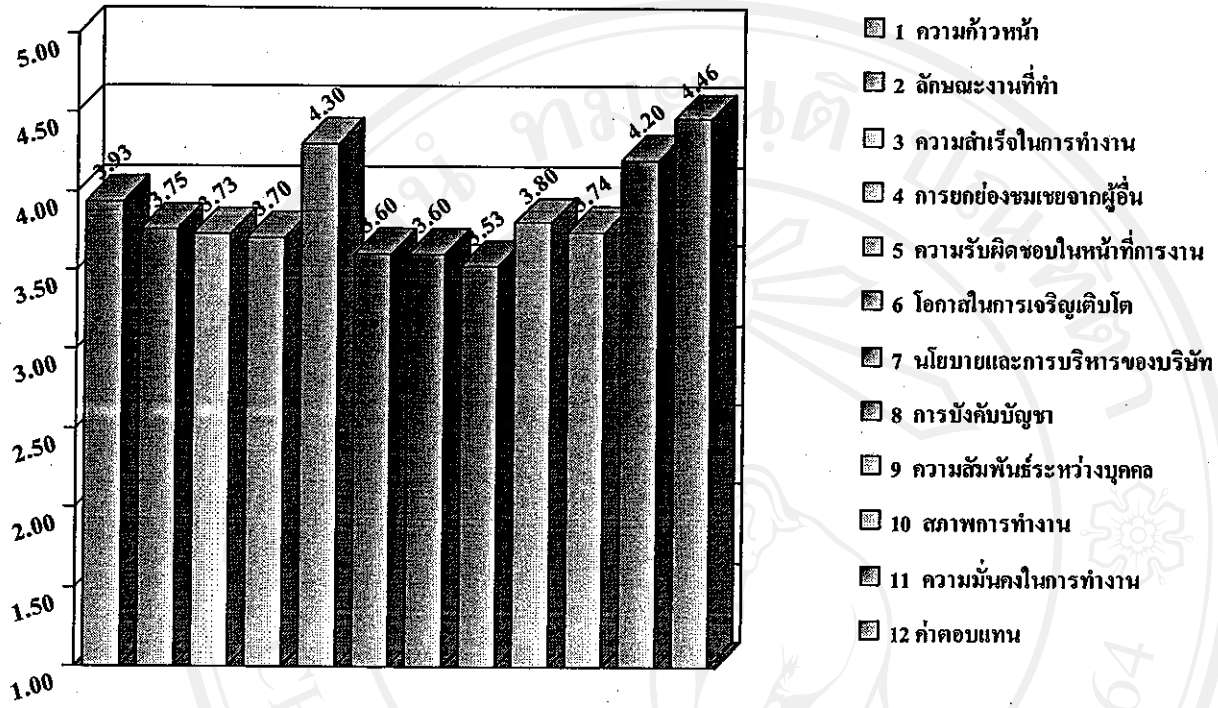
แผนภูมิที่ 63 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่าย
โรงงาน



N = 248 คน

จากแผนภูมิที่ 63 พบว่า ฝ่ายโรงงาน ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบาย และการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50, 3.49 และ 3.47 ตามลำดับ

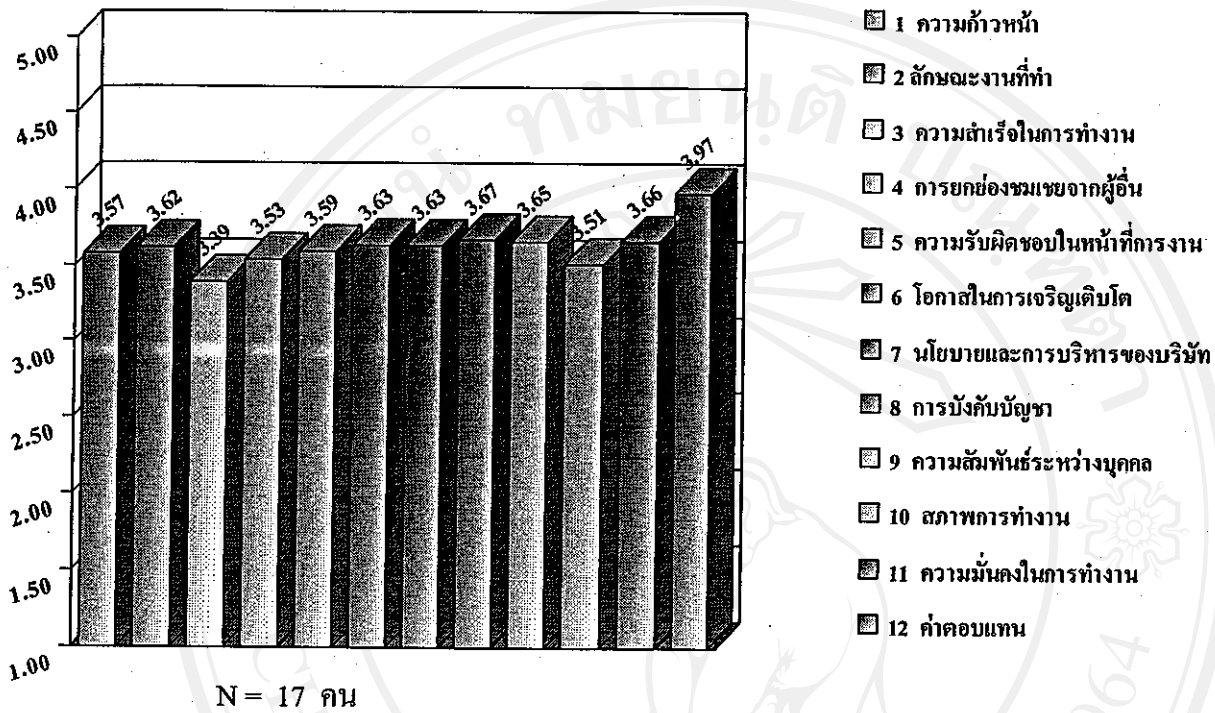
แผนภูมิที่ 64 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายส่งเสริมและจัดซื้อ



N = 5 คน

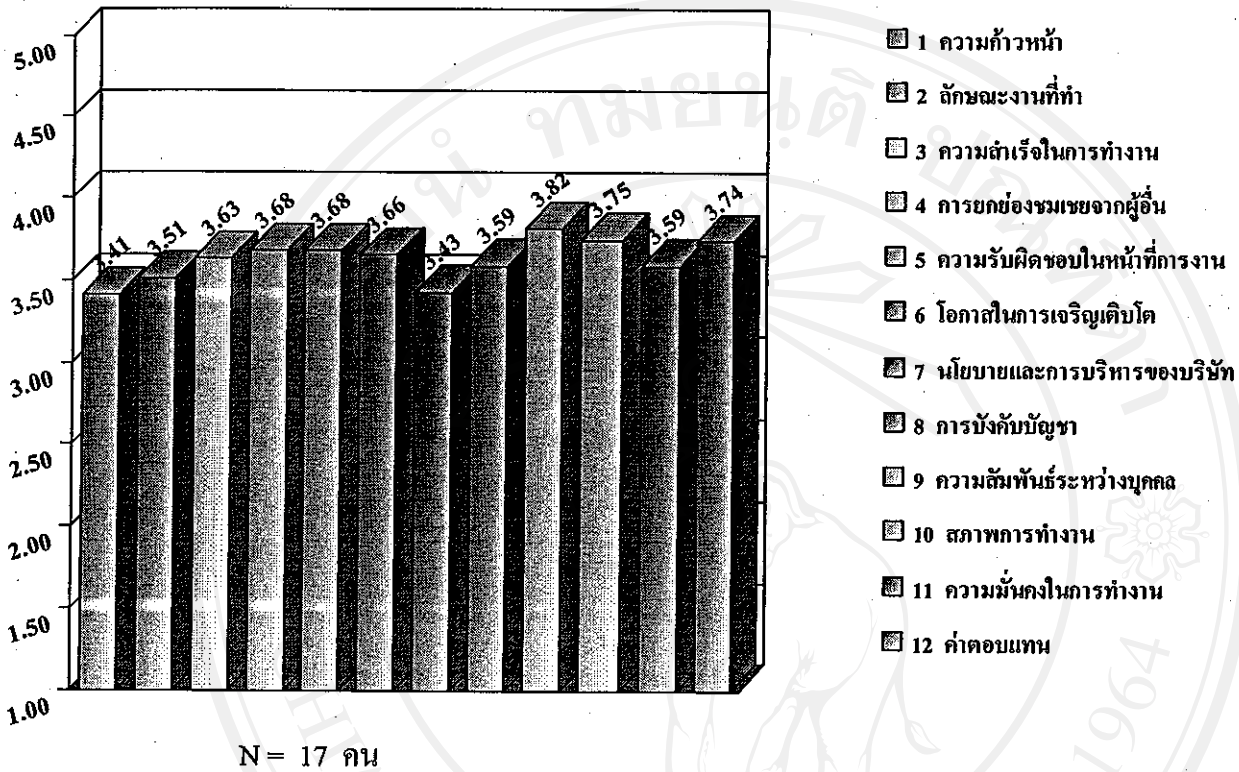
จากแผนภูมิที่ 64 ฝ่ายส่งเสริมและจัดซื้อ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน โดยภาพรวมระดับมากทุกปัจจัย

แผนภูมิที่ 65 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายการเงินและบัญชี



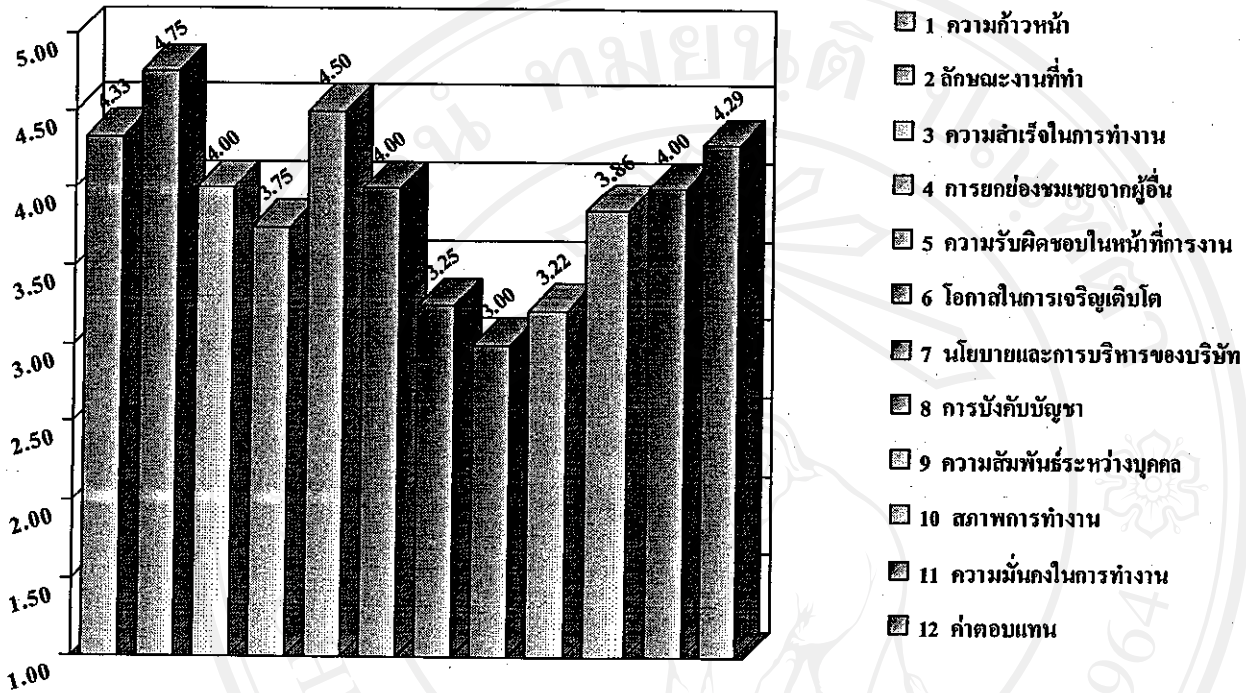
จากแผนภูมิที่ 65 ฝ่ายการเงินและบัญชี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

แผนภูมิที่ 66 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ฝ่ายบุคคลและธุรการ



จากแผนภูมิที่ 66 ฝ่ายบุคคลและธุรการ ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความก้าวหน้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และ 3.41 ตามลำดับ

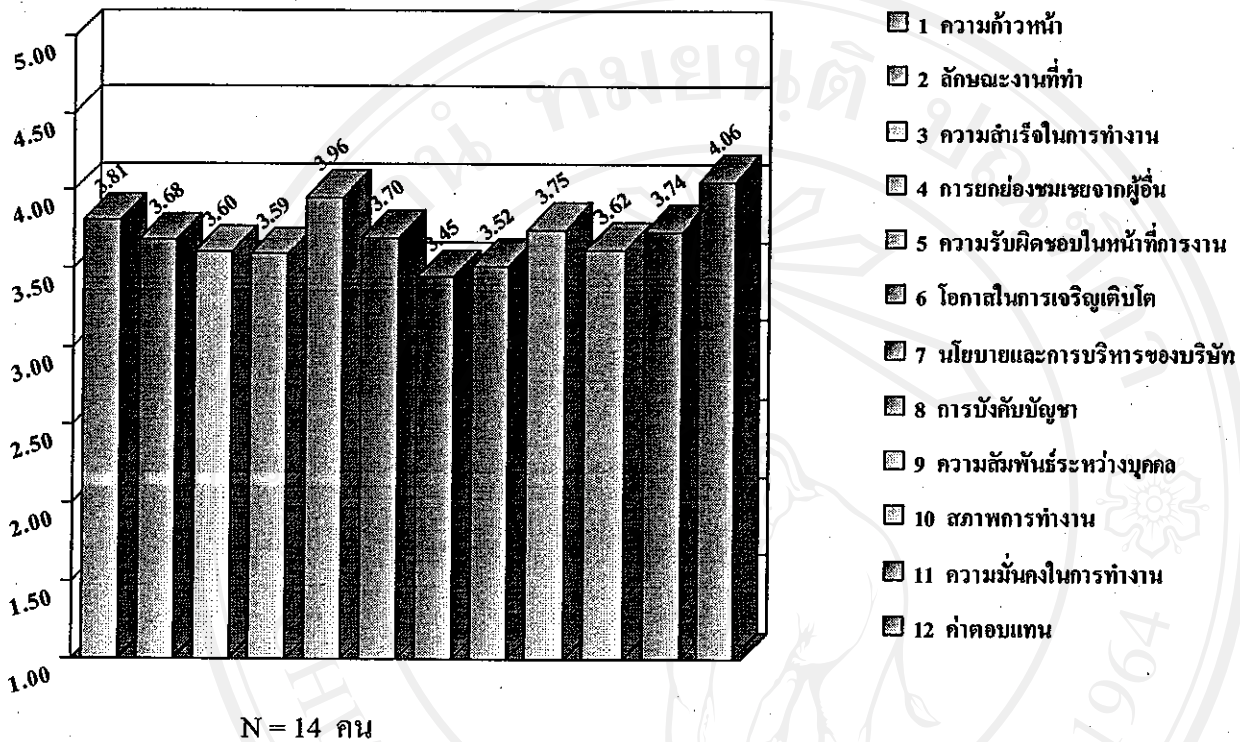
แผนภูมิที่ 67 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับผู้จัดการ



N = 1 คน

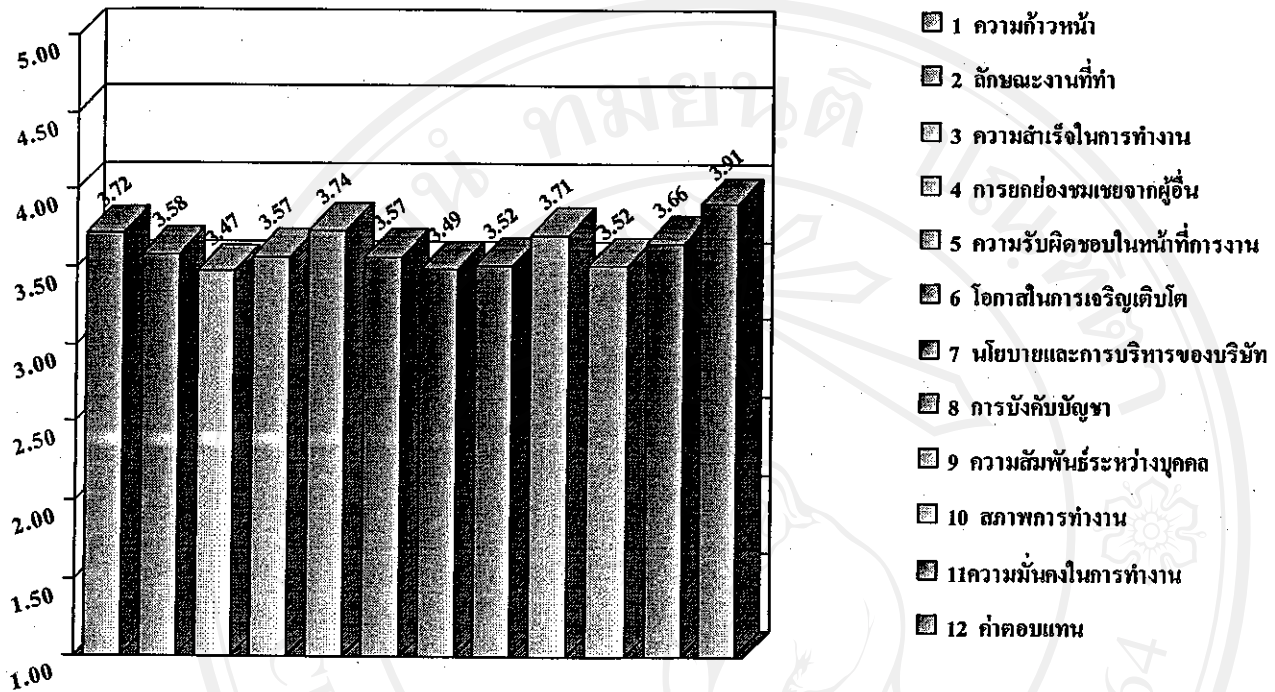
จากแผนภูมิที่ 67 พบว่า ตำแหน่งระดับผู้จัดการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหาร งานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25, 3.22 และ 3.00 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 68 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับหัวหน้า



จากแผนภูมิที่ 68 ตำแหน่งระดับหัวหน้า ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

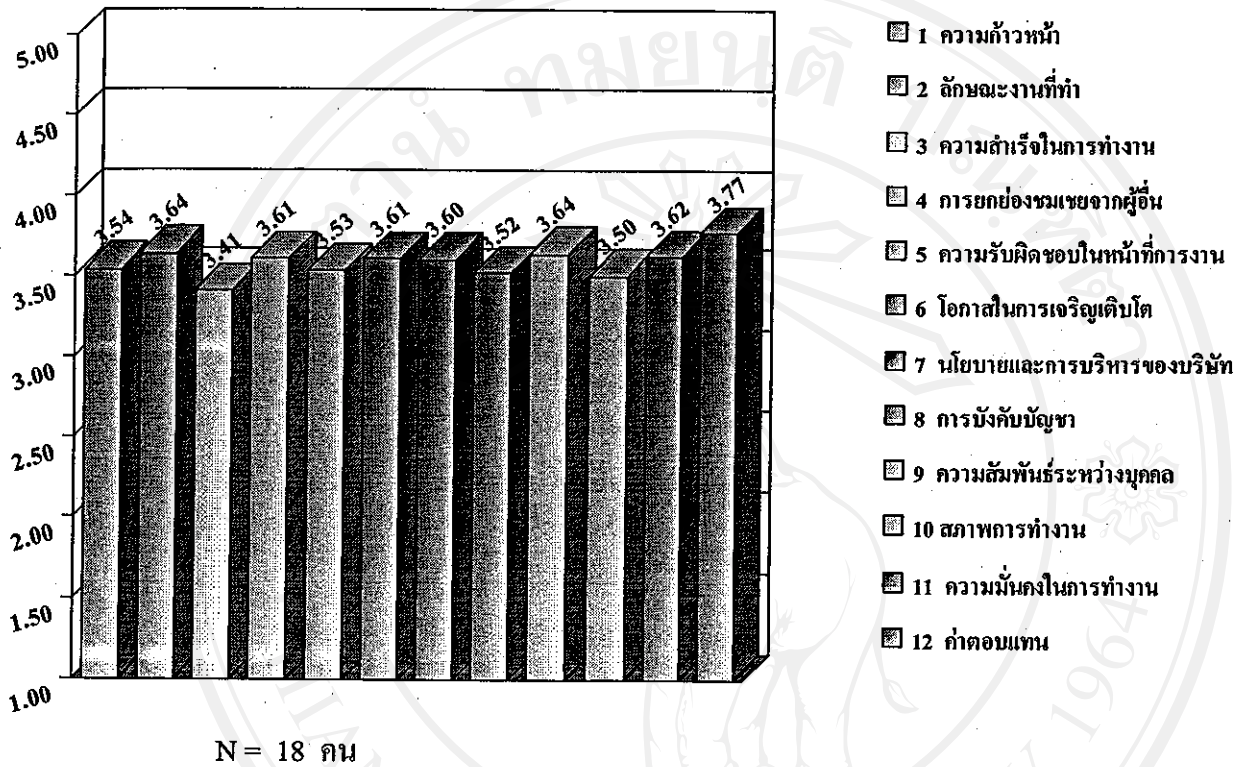
แผนภูมิที่ 69 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งระดับพนักงาน



N = 254 คน

จากแผนภูมิที่ 69 ตำแหน่งระดับพนักงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.47 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 70 ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งอื่น ๆ



จากแผนภูมิที่ 70 ตำแหน่งอื่น ๆ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก แต่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และ 3.41 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจให้พนักงานคิดที่จะเปลี่ยนงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจให้พนักงานคิดที่จะเปลี่ยนงาน มีพนักงานได้แสดงความคิดเห็นจำนวน 87 คน ได้ผล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจให้พนักงานคิดที่จะเปลี่ยนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สาเหตุการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ	เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย
เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ			
ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	53	60.90	1
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	6	6.90	3
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	4	4.60	4
ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	4	4.60	4
ไม่สะดวกในการเดินทาง	4	4.60	4
ต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน	2	2.30	6
ต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม	3	3.45	5
ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4	4.60	4
ไม่พอใจลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	7	8.05	2
รวม	87	100	

จากตารางที่ 4 พบว่า สาเหตุจูงใจให้พนักงานคิดที่จะเปลี่ยนงานส่วนใหญ่มาจากเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและรายได้อื่น ๆ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 60.90 รองลงมาอันดับ 2 สาเหตุมาจากไม่พอใจลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 8.05 รองลงมาอันดับ 3 สาเหตุมาจากไม่พอใจผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 6.90 ส่วนสาเหตุที่มาจากต้องการประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.30